CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (F.T.Q.)

Mise à jour: 25 septembre 2008
Envoi: 6

14 mai 2006
31 mars 2010

SCFP	Signature	Entrée en vigueur	Échéance
	06-04-2006	14-05-2006	31-03-2010

MISES À JOUR

No	Date de Mise à jour	Entente	Entrée en vigueur	Dispositions modifiées
1	11-07-2006	Relative à certaines personnes salariées invalides au moment où la convention collective leur devient applicable	11-07-06	ajout lettre d'entente No 21
2	27-03-2007	Relative aux conditions particulières s'appliquant à l'institut Philippe Pinel de Montréal	27-03-2007	Annexe K, ajout art. 11
3	12-06-2007	Relative à la rémunération	12-06-2007	7.10
4	19-12-2007	Relative à l'équité salariale	30-05-2007	Art.3 Ann. B 7.03 Ann. D 6.03 1er alinéa, 6.04 Ann. F L.E. 22
5	05-02-2008	Relative à l'équité salariale	05-02-2008	Art. 3 Ann. B
6	25-09-2008	Relative aux unités psychiatriques, aux disparités régionales, aux unités spécifiques	09-10-2008	Art. 5.01, Ann. I Art. 1.01, 1er alinéa, Ann M Art 3, Ann P

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes	1.1
2	Droits de la direction	2.1
3	Dispositions générales	3.1
4	Accréditation et champ d'application	4.1
5	Régime syndical et retenues syndicales	5.1
6	Liberté d'action syndicale	6.1
7	Rémunération	7.1
8	Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	8.1
9	Primes	9.1
10	Procédure de règlement de griefs	10.1
11	Arbitrage	11.1
12	Ancienneté	12.1
13	Budget consacré au développement des ressources humaines	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
15	Sécurité d'emploi	15.1
16	Frais de déménagement	16.1
17	Années d'expérience antérieure	17.1
18	Congés sans solde et partiels sans solde	18.1
19	Temps supplémentaire	19.1
20	Congés fériés payés	20.1
21	Congé annuel (vacances)	21.1
22	Droits parentaux	22.1
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	23.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
24	Régime de retraite	24.1
25	Avantages sociaux	25.1
26	Repas	26.1
27	Allocations de déplacement	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	29.1
30	Santé et sécurité	30.1
31	Discrimination, harcèlement et violence	31.1
32	Assurance responsabilité	32.1
33	Comités de relations de travail	33.1
34	Régime de congé à traitement différé	34.1
35	Changements technologiques	35.1
36	Durée des dispositions nationales de la convention collective	36.1
PARTIE II	**ANNEXES**	
A	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale	A.1
B	Conditions particulières aux personnes salariées de centres de réadaptation offrant les services d'adaptation aux habitudes de travail	B.1
C	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier auxiliaire	C.1
D	Conditions particulières aux éducatrices ou éducateurs	D.1
E	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier	E.1
F	Conditions particulières aux professionnelles et professionnels	F.1
G	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens	G.1
H	Reconnaissance de scolarité additionnelle	H.1
I	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques	I.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
J	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (L.R.Q. C.S.-2.1)	J.1
K	Conditions particulières s'appliquant à l'Institut Philippe Pinel de Montréal	K.1
L	Semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail	L.1
M	Disparités régionales	M.1
N	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	N.1
O	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	O.1
P	Conditions particulières aux personnes salariées travaillant dans une unité spécifique	P.1
Q	Conditions particulières s'appliquant aux personnes salariées oeuvrant en centre jeunesse	Q.1
R	Conditions particulières s'appliquant aux personnes salariées oeuvrant dans un établissement privé conventionné	R.1
S	Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardio-respiratoires	S.1
T	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	T.1
U	Conditions particulières aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie	U.1
V	Conditions particulières aux personnes salariées affectées au travail social en centre d'accueil	V.1
W	Conditions particulières applicables aux personnes salariées oeuvrant dans une agence de la santé et des services sociaux	W.1
X	Conditions particulières aux personnes salariées de l'Hôpital Rivière-des-Prairies	X.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative à la formation des préposés et préposées aux bénéficiaires	1.1
No 2	Relative à la personne retraitée réembauchée	2.1
No 3	Relative à la rétention de certaines personnes salariées admissibles à la retraite	3.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 4	Relative au comité national sur les changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux	4.1
No 5	Relative aux mesures administratives destinées au personnel technicien et professionnel de la santé et des services sociaux	5.1
No 6	Relative aux invalidités débutant après le 1er avril 2006	6.1
No 7	Relative aux personnes salariées qui ont suivi le cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires	7.1
No 8	Concernant le nombre d'infirmières ou d'infirmiers auxiliaires, de puéricultrices/ gardes-bébés à être inscrits aux SRMO	8.1
No 9	Relative à la réinsertion sociale des personnes bénéficiaires qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental	9.1
No 10	Relative à certaines infirmières auxiliaires ou certains infirmiers auxiliaires	10.1
No 11	Relative à la santé et sécurité au travail	11.1
No 12	Relative aux responsabilités familiales	12.1
No 13	Concernant les projets de réorganisation	13.1
No 14	Relative à l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché en soins infirmiers et cardio-respiratoires	14.1
No 15	Relative à l'entrée en vigueur de certains titres d'emploi le 21 novembre 2006	15.1
No 16	Relative à la titularisation des personnes salariées à temps partiel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	16.1
No 17	Relative au congé partiel sans solde (Droits parentaux)	17.1
No 18	Relative à certaines personnes salariées à l'emploi du C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec et du C.R.D.I. Chaudière Appalaches	18.1
No 19	Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate	19.1
No 20	Relative à certaines personnes salariées du Centre de services en déficience intellectuelle Mauricie/Centre-du-Québec	20.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 21	Relative à certaines personnes salariées invalides au moment où la convention collective leur devient applicable	21.1
No 22	Visant la mise en œuvre du programme d'équité salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation établi conformément aux dispositions de la loi sur l'équité salariale	22.1
PARTIE IV	**LETTRE D'INTENTION**	
No 1	Relative au retour au travail d'une personne retraitée	1.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 1. La personne salariée

"La personne salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention. Ce terme comprend également "l'agente ou l'agent syndical libéré" prévu à l'article 6 de la présente convention.

La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective. Cependant la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

2. La personne salariée à temps complet

"La personne salariée à temps complet" désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

3. La personne salariée à temps partiel

"La personne salariée à temps partiel" désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

4. Poste

Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 7.10 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail.

Au cours d'une période d'initiation et d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

5. Service

Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

6. Promotion

"Promotion" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

7. Transfert

"Transfert" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

8. Rétrogradation

"Rétrogradation" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

9. Période comptable

L'année financière des établissements de santé et de services sociaux est divisée en treize (13) périodes. À l'exception de la première et de la dernière, ces périodes sont de vingt-huit (28) jours. La première période comptable d'une année financière débute le 1er avril et la dernière se termine le 31 mars.

10. Personne conjointe

On entend par personnes conjointes, les personnes:

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

c) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

11. Enfant à charge

Une ou un enfant de la personne salariée, de la personne conjointe ou des deux, non marié ou uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente, à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.02 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention.

Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale.

Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief, qu'une fois sa période de probation complétée.

1.03 Poste temporairement dépourvu de titulaire

Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.04 Liste de rappel

Lorsque la notion de liste de rappel est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Objet

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent entre autres la sécurité et le bien-être des personnes salariées et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées.

3.02 Listes informatiques

Les listes que l'employeur doit fournir au syndicat en vertu de la convention collective lui sont transmises, à sa demande, sur support informatique si disponible.

ARTICLE 4

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

4.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

4.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions législatives pertinentes s'appliquent et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

4.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.

4.04 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

4.05 L'employeur retire du dossier de la personne salariée, à l'expiration d'une période d'un (1) an, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, émis à l'égard d'une personne salariée, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année, douze (12) mois.

L'employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause.

4.06 Sur demande préalable, une personne salariée peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. La personne salariée peut également sur demande préalable, obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier lorsque son grief est référé à l'arbitrage ou lorsqu'elle conteste une décision prise en vertu d'un des régimes suivants: C.S.S.T., S.A.A.Q., R.R.Q., R.R.E.G.O.P., R.H.D.S., I.V.A.C., R.Q.A.P.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi,
- la formule d'engagement,
- toute autorisation de déduction,
- les rapports ou avis de mesures disciplinaires,
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation,
- les rapports du bureau de santé à la personne responsable du personnel concernant son état de santé,
- copie des rapports d'accident du travail.

Les personnes salariées qui travaillent dans un établissement autre que celui où se trouve le bureau du personnel ont accès à leur dossier selon la procédure ayant fait l'objet d'un arrangement au niveau local.

4.07 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant une ou un arbitre à moins qu'il ne s'agisse:

1. d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant dûment autorisé du syndicat;

2. d'un aveu signé en l'absence d'une représentante ou d'un représentant dûment autorisé du syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

Suspensions

4.08 A- Suspension de plus de deux (2) jours

Dans les cas de suspension de plus de deux (2) jours, la procédure doit être la suivante:

1. La suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.

2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre modalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir à la personne salariée, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les raisons et les faits qui ont provoqué la suspension. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent, peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10 et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

B) Suspension de deux (2) jours et moins

Dans les cas de suspension de deux (2) jours et moins, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire. La personne salariée conserve son droit de recours.

L'employeur informe la personne salariée, par écrit, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, des raisons et des faits qui ont provoqué la suspension. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

4.09 Congédiement

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de moeurs, la procédure à suivre est la suivante:

1. Le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.

2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire. S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre formalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir par écrit à la personne salariée, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les raisons et les faits qui ont provoqué le congédiement. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de règlements de griefs prévue à l'article 10, et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

Dans le cas de congédiement de nature criminelle ou de moeurs, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire.

Cependant, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé à la personne salariée à sa dernière adresse connue et au syndicat.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire si la personne salariée concernée le permet.

La personne salariée ou le syndicat comme tel, s'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire, peut en appeler de la décision de l'employeur en recourant aux procédures de grief et d'arbitrage prévues par la convention collective.

Si la personne salariée permet à l'employeur que les raisons et les faits qui ont provoqué son congédiement soient indiqués au syndicat, seules ces raisons et ces faits peuvent lui être opposées en arbitrage.

Congédiement à l'arbitrage

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement dans les quinze (15) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre d'une copie du grief, la personne salariée commence à recevoir l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail à partir de la seizième (16e) journée de la réception de la copie du grief par les personnes ci-haut mentionnées, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cependant, cette somme ne peut excéder l'équivalent de trente (30) jours de travail.

4.10 La décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

4.11 L'employeur transmet au syndicat copie des directives concernant les conditions de travail émanant de la direction générale ou de la direction du personnel et adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

Dans les trois (3) jours d'une demande à cet effet, l'employeur transmet au syndicat copie des autres directives concernant les conditions de travail adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

4.12 La personne salariée convoquée à une rencontre avec une représentante ou un représentant de l'employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant syndical.

4.13 Mesures administratives

L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

4.14 Agente ou agent de sécurité

L'agente ou l'agent de sécurité ne doit pas donner de directives aux personnes salariées des autres titres d'emploi visées par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail.

4.15 Les employées et employés exclus de l'unité de négociation ne doivent remplir aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied. Cependant, si après l'application des dispositions de la présente convention collective, aucune des personnes salariées de l'unité de négociation ne possède les qualifications requises pour remplir un emploi vacant, il est alors comblé à la discrétion de l'employeur parmi les personnes hors de l'unité de négociation.

4.16 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées de la liste de rappel selon les modalités convenues localement.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

5.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat le 14 mai 2006 et toutes celles qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

5.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

5.03 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, à la trésorière ou au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, leur numéro d'assurance-sociale, leur titre d'emploi principal, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

Si le système en place le permet, l'employeur fournit également:

- le total des salaires réguliers;
- le total des prestations d'assurance-salaire;
- le total de la rémunération versée.

Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

5.04 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations prévues au paragraphe précédent.

5.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision de la commission pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début de la période comptable suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

5.06 L'employeur porte à la connaissance du syndicat les postes vacants et nouvellement créés selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale.

L'employeur informe aussitôt que possible le syndicat de l'embauchage de toute nouvelle personne salariée.

De plus, l'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauchage, leur adresse, code postal, numéro de téléphone, service, titre d'emploi, quart de travail, salaire, numéro d'assurance sociale, statut

(temps complet, temps partiel). La liste comprend également le numéro d'employé des personnes salariées.

L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste indiquant le nom et le service des personnes salariées ayant quitté et la date de leur départ.

5.07 Les parties peuvent convenir par arrangement local que la personne salariée de la liste de rappel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est, à sa demande, considérée pendant cette période comme une personne salariée à temps complet.

5.08 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 6

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les noms de ses officiers locaux, de ses déléguées ou de ses délégués, de ses représentantes ou de ses représentants locaux et des membres du comité de grief. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

6.02 Activités syndicales externes

Les jours de libération accordés pour toute activité syndicale externe sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation selon le tableau suivant:

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de jours par année
1-50	20
51-100	25
101-200	30
201-300	40
301-400	50
401-500	60
501-600	70
601-700	75
701-800	80
801-900	85
901-1000	90
1001-1200	95
1201-1500	100
1501 et plus	110

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 6.05 et 6.19.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à ces activités. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

6.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 6.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

6.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.20, il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'un même service peuvent s'absenter simultanément pour les raisons prévues au paragraphe 6.02 de la présente convention collective.

6.05 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint national, régional ou local formé de représentantes ou de représentants désignés par le Gouvernement et/ou l'employeur d'une part, et de représentantes ou de représentants désignés par le syndicat d'autre part, ou la personne salariée qui est appelée par le comité à y participer, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

Les horaires de travail de cette personne salariée ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

6.06 Congé sans solde pour fonction syndicale

Toute personne salariée appelée par le syndicat ou la centrale avec laquelle son syndicat est affilié, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et conserve ses droits à la date de son départ mais elle ne reçoit ni n'acquiert de la part de l'employeur aucun salaire et bénéfice.

Le syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails que celui-ci juge utiles.

La personne salariée exerçant une fonction syndicale pourra bénéficier de l'assurance collective alors en vigueur si la personne salariée paie d'avance en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et que les clauses du contrat d'assurance le permettent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet

6.07 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.

6.08 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper cette fonction.

6.09 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 6.07 et 6.08, doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

6.10 À l'expiration du congé sans solde pour fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues à la convention collective.

6.11 Activités syndicales internes

Les jours de libération accordés pour toute activité syndicale interne aux fins d'application de la présente convention collective sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du

nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation selon le tableau suivant :

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de jours par année
1-24	10
25-49	20
50-99	52
100-299	104
300-499	156
500-749	208
750-1549	260
1550-2499	312
2500 et plus	416

Ces jours ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 6.05, 6.12 et 6.13 ni le temps alloué pour la tenue des rencontres entre l'employeur et un représentant syndical, qu'elles soient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les jours de libération prévus à l'article 6.02 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales internes. Les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent également s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à ces activités. Dans ce dernier cas, l'employeur continue à verser le salaire et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

6.12 À l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, une ou un (1) membre du comité de grief, la personne intéressée et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) personnes salariées intéressées de l'établissement ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu à l'établissement, les personnes salariées peuvent s'absenter aux conditions ci-dessus énumérées.

6.13 Aux fins d'assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale, l'employeur libère, sans perte de salaire, les personnes salariées désignées par le syndicat.

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit, en fonction du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation le 1er janvier de chaque année:

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de personnes salariées libérées
1-250	2
251-1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangement locaux et de négociation locale, les personnes salariées bénéficient d'un jour de préparation par jour de négociation.

6.14 L'employeur met à la disposition du syndicat, un local aménagé que le syndicat ou l'agente ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les personnes salariées aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat une filière fermant à clé.

6.15 Aux fins d'application du présent article, la personne salariée libérée de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

6.16 La personne salariée à temps partiel qui bénéficie de libérations syndicales avec solde voit celles-ci considérées aux fins d'établir sa prestation d'assurance-salaire ainsi que les indemnités prévues à l'article relatif aux droits parentaux et, s'il y a lieu, son indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

6.17 La période de référence aux fins d'application des quanta de libérations est du 1er avril au 31 mars.

Pour la période du 14 mai 2006 au 31 mars 2007, le nombre de jours de libération par année doit être ajusté pour tenir compte de cette période.

6.18 Le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, le 1er janvier de chaque année, est celui considéré aux fins du calcul des journées de libération.

6.19 Officiers aux instances syndicales nationales

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste des personnes salariées membres d'une instance nationale devant être libérées durant l'année en vertu du présent paragraphe ainsi que leur établissement d'origine.

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) transmet également au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, la liste des libérations syndicales accordées en vertu du présent paragraphe.

La personne salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour exercer sa fonction d'officier à une instance syndicale nationale.

Le nombre total de jours de libération prévu à cette fin est de deux cents (200) jours par année.

6.20 Lorsqu'une demande de libération pour activités syndicales entraîne pour l'employeur un problème lié à la continuité des activités du service, il communique avec le syndicat afin de tenter de trouver une solution.

ARTICLE 7

RÉMUNÉRATION

7.01 À moins de dispositions contraires, la personne salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

Il est entendu que les périodes d'orientation sont rémunérées.

7.02 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non diminution de salaire à une personne salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non diminution de salaire horaire.

Malgré ce qui précède, la garantie de salaire ou la non diminution de salaire est hebdomadaire dans le cas où, lors de l'application de la procédure de supplantation ou d'une mesure spéciale prévues à l'article 14, une personne salariée est transférée dans le même statut ou en supplante une autre du même statut.

Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

7.03 La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.

7.04 Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

7.05 Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de sa promotion.

Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

7.06 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

7.07 Disposition spéciale

Nonobstant les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

7.08 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

7.09 La personne salariée qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 7.08 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

7.10 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

Les parties peuvent, par arrangement local, réduire le nombre d'heures minimum entre la fin et la reprise du travail.

7.11 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pourcent (50%).

7.12 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

7.13 Les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

1- Congés fériés payés:

5,7 % applicable:

- sur le salaire, les suppléments, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

1,28 % applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les trois (3) premiers mois d'une invalidité et 2,19 % pendant les neuf (9) mois suivants, versé sur chaque paie.

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont pas considérées.

2- Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

Années de service Au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
Moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire, les suppléments, les primes [1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;

- sur le salaire à partir duquel les prestations d'assurance-salaire sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

3- Congé maladie:

4,21 % applicable:

- sur le salaire, versé sur chaque paie;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu ainsi que la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21% plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

---

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont pas considérées.

7.14 Fonds de Solidarité

À la demande de la personne salariée, l'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contributions au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) à la condition qu'au moins vingt-cinq (25) personnes salariées de l'unité de négociation en fassent la demande. Dans l'éventualité où cette condition n'est pas satisfaite, une telle retenue est possible si 5 % des personnes salariées de l'unité de négociation font cette demande.

7.15 Titres d'emploi

Les libellés apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi. Cette nomenclature fait partie intégrante de la présente convention collective.

Rien dans la nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire n'empêche qu'une personne salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu à la nomenclature pour son titre d'emploi.

Le nombre d'heures hebdomadaire de travail est celui ou ceux prévus à chacun des titres d'emploi et le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est de cinq (5) jours.

Cependant, les parties locales peuvent convenir d'une répartition de travail différente à la condition que la moyenne du nombre de jours et du nombre d'heures de travail par semaine corresponde à celle prévue au paragraphe précédent.

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail applicable à l'établissement est celui mentionné à la convention collective venant à échéance le 30 juin 1998 à moins que les parties locales aient convenues d'un nombre d'heures différent. Cependant, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail applicable à une personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires tel que prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire oeuvrant dans un centre de santé et de services sociaux peut être de 35 heures, de 36,25 heures ou d'un nombre d'heures situé entre les deux. Dans ce cas, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail du poste de la personne salariée à temps complet le 14 mai 2006 est maintenu.

Les parties locales peuvent, dans des circonstances particulières ou exceptionnelles, convenir de l'utilisation pour un titre d'emploi d'un nombre d'heures différent de celui applicable dans l'établissement.

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 8.02.

Règles d'application des échelles de salaire

7.16 La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 16 décembre 2005 est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

7.17 La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

7.18 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

Application des échelles de salaire

7.19 Au 1er avril de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 mars précédent.

Avancement dans les échelles de salaire

7.20 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de congés annuels	**Nombre de jours de travail requis**
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1990 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Classification et reclassification

7.21 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employeur:

a) précise le titre d'emploi de chaque personne salariée;

b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

7.22 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

7.23 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

7.24 La personne salariée visée par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et qui est considérée hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes:

1- toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;

2- les 2/3 de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4^e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4^e) année;

3- le 1/3 de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5e) année.

4- Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

5- Le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime des droits parentaux;

b) celles relatives au calcul des prestations d'assurance-salaire;

c) celles relatives au calcul des indemnités de mise à pied;

d) celles prévoyant que la personne salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;

e) celles prévoyant que la personne salariée à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération pour les différents congés prévus à la convention collective.

Majoration des taux et échelles de salaire [1]

7.25 Les taux et échelles de salaire applicables aux personnes salariées sont majorés de 2% le 1er avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009 et sont ceux apparaissant à la nomenclature.

Majoration des primes et suppléments [2]

7.26 Les primes et suppléments sont majorés de 2 % le 1er avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, à l'exception:

1- des primes et suppléments exprimés en pourcentage;

2- la prime d'ancienneté;

3- le différentiel de 2,00 $ payable aux infirmiers ou infirmières auxiliaires ou auxiliaires diplômés de la région de Québec qui en bénéficiaient au 5 décembre 1969;

4- la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par les techniciens ou techniciennes et les infirmiers ou infirmières en poste le 5 décembre 1969.

---

1 Les taux et échelles de salaire sont ceux déterminés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (2005, chapitre 43).

2 Les pourcentages de majoration des primes et suppléments sont ceux déterminés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (2005, chapitre 43)

Les taux de ces primes et suppléments apparaissent à la convention collective.

7.27 La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour pour fin d'acquisition de connaissances, de techniques ou d'expérience pratique, reçoit durant ce stage une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

ARTICLE 8

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

8.01 Toute modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est soumise à la procédure prévue ci-après.

8.02 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la nomenclature ou à en créer un nouveau.

8.03 Un syndicat ou un employeur peut également demander la création d'un titre d'emploi. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée et répondant aux critères prévus au paragraphe 8.04. À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

8.04 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;

- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

Comité conjoint sectoriel

8.05 Un comité conjoint sectoriel est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

8.06 Le comité est composé de cinq (5) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, d'un (1) représentant de chacun des cinq (5) groupements syndicaux suivants : l'APTS, la CSN, la CSQ, la FIIQ et la FTQ. Le cas échéant, un représentant du groupement syndical visé par une demande effectuée en vertu des dispositions du paragraphe 8.03 s'ajoute s'il n'est pas déjà représenté.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

8.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS décide de créer un titre d'emploi, il en informe par écrit les membres du comité sectoriel dans les dix (10) jours de sa décision. L'avis transmis par le MSSS doit inclure le libellé du titre d'emploi ainsi qu'une description détaillée des fonctions.

Dans le cas où la création du titre d'emploi fait suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 8.03, le MSSS transmet une copie de l'avis prévu ci-haut aux parties locales visées.

Cependant, le MSSS peut décider de mettre en vigueur le nouveau titre d'emploi en y indiquant la mention «non définitif».

8.08 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

8.09 Le comité sectoriel dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour discuter du nouveau titre d'emploi et de son libellé.

8.10 Au terme de ce délai, le nouveau titre d'emploi est référé au comité national des emplois.

Comité national des emplois

8.11 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

8.12 Le comité est composé de cinq (5) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, d'un (1) représentant de chacun des cinq (5) groupements syndicaux suivants : l'APTS, la CSN, la CSQ, la FIIQ et la FTQ.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

8.13 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

8.14 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

8.15 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale.

8.16 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

8.17 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

8.18 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu au paragraphe 8.15, les cotes des

sous-facteurs en litige sont soumis à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

8.19 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

8.20 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

8.21 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

8.22 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

8.23 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

8.24 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions du paragraphe 8.21.

8.25 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

8.26 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue au paragraphe 8.07.

8.27 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

8.28 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Prime d'ancienneté

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00$) par semaine.

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle de salaire ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus.

9.02 Primes de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe

A) Chef d'équipe

Personne qui, sous la direction de la ou du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées.

La ou le chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
23,92	24,40	24,89	25,39

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

B) Assistante ou assistant-chef d'équipe

Personne qui partage la responsabilité de la ou du chef d'équipe et la ou le remplace durant son absence.

L'assistante ou assistant-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
14,33	14,62	14,91	15,21

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

C) Les fonctions de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe sont accordées selon les critères prévus aux dispositions relatives aux mutations volontaires. Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de l'équipe pour laquelle une telle fonction est requise.

9.03 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

A) La personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

1- Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de 4 % du salaire journalier de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et de l'article 2 de l'annexe H ou du taux suivant::

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
4,96	5,06	5,16	5,26

2- Prime de nuit

Sauf pour la personne salariée visée à l'annexe N, la prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et de l'article 2 de l'annexe H pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et de l'article 2 de l'annexe H pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et de l'article 2 de l'annexe H pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour les personnes salariées à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jour de congés payés s'établit comme suit:

11 % équivaut à 22,6 jours;
12 % équivaut à 24 jours;
14 % équivaut à 28 jours

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, elle reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée:

1- entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est le montant le plus élevé de 4 % du salaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y lieu du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et de l'article 2 de l'annexe H ou du taux suivant:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
0,71	0,72	0,73	0,74

2- entre 00:00 heure et 07:00 heures:

La prime est de:

11 % du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et de l'article 2 de l'annexe H pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et de l'article 2 de l'annexe H pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et de l'article 2 de l'annexe H pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

9.04 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une (1) fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 25.08, reçoit une prime d'heures brisées de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
3,28	3,35	3,42	3,49

9.05 Prime de tri de linge souillé

La personne salariée qui, dans un service de buanderie, est affectée de façon continue au tri et à l'acheminement du linge souillé vers la salle de lavage reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
21,80	22,24	22,68	23,13

Quant à la personne salariée qui y est affectée de façon non continue, elle reçoit en plus de son salaire, pour toute heure travaillée à ces tâches, une prime de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
0,40	0,41	0,42	0,43

9.06 Prime pour opération d'incinérateur

La personne salariée qui, à l'intérieur d'un lieu spécifiquement aménagé à cet effet, est assignée de façon continuelle à l'opération des incinérateurs et à l'entretien de ces équipements reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
12,07	12,31	12,56	12,81

9.07 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire de base, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

9.08 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective.

ARTICLE 10

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme "grief" comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

10.02 La ou les personnes salariées, seules ou accompagnées d'une représentante ou d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:

1. années d'expérience antérieure;

2. salaires et titres d'emploi;

3. quantum de la prestation d'assurance-salaire;

4. primes et suppléments.

10.03 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

10.04 Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours, de quatre-vingt-dix (90) jours et de six (6) mois, prévus aux paragraphes précédents, sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les extensionner.

10.05 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

10.06 Le dépôt du grief, selon le paragraphe 10.02, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

Les parties contractantes à la présente convention collective peuvent convenir par écrit qu'une décision arbitrale à être rendue sur un grief déposé auprès d'un ou plusieurs établissements devienne applicable à plusieurs ou à l'ensemble des établissements visés par la présente convention collective.

10.07 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite. Le syndicat peut également déposer un grief au nom de la personne salariée à moins d'objection de la part de cette dernière.

10.08 La personne salariée qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Dans ce dernier cas, elle l'informe par la même occasion de son intention d'utiliser la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage prévue ci-après. Il doit y avoir entente entre les parties pour utiliser la procédure sommaire sauf pour un grief relatif à l'une des vingt-six (26) matières négociées et agrées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) pour lequel la procédure sommaire s'applique.

À défaut, par le syndicat, de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par la personne salariée et le syndicat.

En tout temps, la procédure de médiation prévue au paragraphe 11.25 peut être utilisée.

Procédure régulière

11.02 Les parties procèdent devant une ou un arbitre; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre avec une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie.

11.03 Dans le cas d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'une ou l'autre des parties désigne son assesseure ou son assesseur et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'assesseure ou de l'assesseur, communique alors à son tour le nom de son assesseure ou son assesseur. Les deux (2) assesseures ou assesseurs s'entendent sur le choix de l'arbitre.

11.04 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, avec ou sans assesseure ou assesseur, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

11.05 A- Les assesseures ou les assesseurs désignés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

B- Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête et d'audition à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, sauf entente contraire.

C- L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, sans raison jugée valable par l'arbitre.

D- L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition. Sur accord des parties, ce délai peut être prolongé.

11.06 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'une des assesseures ou de l'un des assesseurs si celle-ci ou celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'elle ou qu'il n'a pas donné de raison jugée satisfaisante par l'arbitre.

11.07 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail.

11.08 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, elle ou il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

11.09 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à une ou un arbitre, l'arbitre peut:

a) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure disciplinaire;

c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

11.10 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure administrative prévue au paragraphe 4.13 l'arbitre peut :

a) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure administrative.

11.11 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.12 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

11.13 L'arbitre décide suivant la preuve de la date à laquelle la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle, si la date de la connaissance est contestée.

11.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

11.15 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, la personne intéressée peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.16 Dans le cas d'un grief portant sur les critères d'obtention d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Procédure sommaire

11.17 Les règles prévues aux paragraphes 11.01 à 11.16 s'appliquent à la procédure sommaire, sauf en ce qu'elles sont modifiées par les paragraphes qui suivent.

11.18 L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local qui peut être nommé par elles pour la durée de la convention, si tel est leur désir. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

Dans le cas de plainte de fardeau de tâches, si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre du Travail de le nommer d'office à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

11.19 L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre peut décider de prolonger la durée de l'audition.

11.20 L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse en disposer sur-le-champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audition.

11.21 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne fait pas jurisprudence. Sa décision lie les parties locales.

11.22 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de son acceptation du dossier et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

11.23 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier s'il y a surcharge de travail.

L'arbitre a juridiction pour ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation. Le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur.

À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si les moyens utilisés par l'employeur ont éliminé la surcharge de travail. Si les moyens utilisés par l'employeur n'ont pas éliminé cette surcharge, l'arbitre décrète les moyens à prendre.

11.24 Lorsque le syndicat conteste la création d'un poste fusionné, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Procédure de médiation

11.25 Lorsqu'une partie signifie son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs, l'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord. S'il y a entente, on procède alors comme suit:

Les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur ou d'une médiatrice. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique;

Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation;

Si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage;

Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur ou de la médiatrice et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat.

Conférence préparatoire

11.26 Lorsqu'un grief porte sur une mesure affectant le lien d'emploi de façon définitive, une suspension de cinq (5) jours ou plus ou un grief de harcèlement psychologique ou de discrimination, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone, à laquelle participe l'arbitre, quarante-cinq (45) jours avant la date prévue pour l'audition ou dans un délai convenu par elles.

Lors de la conférence préparatoire, les éléments suivants sont présentés par les parties :

1- un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;

2- la liste des documents que les parties entendent déposer;

3- le nombre de témoins que les parties entendent faire témoigner;

4- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;

5- la durée prévue de la preuve;

6- les admissions;

7- les objections préliminaires;

8- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

Dans le cas où il s'avère nécessaire pour une partie d'apporter, au soutien de sa preuve, un changement à l'un des éléments ci-haut mentionnés, elle doit au préalable en informer l'arbitre et l'autre partie.

11.27 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseure ou son assesseur.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 23.39 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais du médecin arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 11.28, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

11.28 Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.

11.29 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'un litige soumis à un tiers, autre qu'un grief, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

Dispositions transitoires

11.30 Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues au paragraphe 11.13 de la convention collective 2000-2003 continuent de s'appliquer pour un grief relatif à une des vingt-six (26) matières négociées et agrées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) s'il est déposé avant la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à cette matière.

Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues au paragraphe 11.13 de la convention collective 2000-2003 continuent également de s'appliquer à un grief relatif à l'une ou l'autre des matières négociées et agréées à l'échelle nationale s'il est déposé avant la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à ces matières.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

12.01 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.

12.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.04 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une (1) journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un (1) jour de congé annuel (vacances) pris et un (1) jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (treize (13) périodes par année).

Lorsque la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu au titre d'emploi pour une (1) journée régulière de travail, son ancienneté se calcule, pour cette journée, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière de travail, le tout multiplié par 1,4.

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.

12.05 Une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

12.06 À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée entre le 1er avril et la date où la comparaison doit s'effectuer.

12.07 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel, le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel pris ainsi que l'ancienneté accumulée. Cette liste est établie par titre d'emploi et seul le titre d'emploi principal est retenu à cette fin.

Au besoin, l'employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.

12.08 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom,
- adresse et code postal,
- numéro de téléphone,
- date d'entrée,

- service,
- titre d'emploi,
- salaire
- numéro d'assurance sociale,
- statut (temps complet, temps partiel),
- ancienneté accumulée au 31 mars,
- ancienneté accumulée au cours de la dernière année,
- quart de travail,
- numéro d'employé.

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat la nouvelle adresse, le code postal et le numéro de téléphone des personnes salariées susmentionnées qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

12.09 Cette liste, amputée de l'adresse, du code postal, du numéro de téléphone, du numéro d'assurance sociale et du salaire, est affichée dans chaque site de l'établissement aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée ou l'employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

12.10 La personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;

2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03;

3- absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée), pendant vingt-quatre (24) mois;

4- absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

5- absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;

6- absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption).

12.11 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

12.12 La personne salariée conserve son ancienneté lors d'un prêt de service. L'ancienneté acquise pendant le prêt de service lui est reconnue à son retour dans l'établissement.

12.13 La personne salariée conserve son ancienneté lors d'une absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cette invalidité.

La personne salariée qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel conserve son ancienneté.

12.14 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. abandon volontaire de son emploi;

2. dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiantes ou les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions de cet alinéa;

3. renvoi;

4. refus ou négligence de la personne salariée de la liste de rappel de faire connaître sa disponibilité, après avoir reçu un avis de trente (30) jours de son employeur à cet effet. L'avis est envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue de la personne salariée et copie est transmise au syndicat;

5. mise à pied excédant douze (12) mois, à l'exception des personnes salariées visées au paragraphe 15.03;

6. absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

12.15 La personne salariée perd son ancienneté, sans perdre son emploi, dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

12.16 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention et conserve son ancienneté lors d'un changement de statut.

Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention collective, convenir de l'utilisation de l'ancienneté toutes unités de négociation confondues.

12.17 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel accumulent de l'ancienneté conformément aux dispositions du présent article aux fins d'acquisition des droits en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 13

BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

13.01 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalent à un pourcentage de la masse salariale[1] déterminé comme suit :

Catégorie de personnel [2]	**À compter du 01-04-2006**	**À compter du 01-04-2007**	**À compter du 01-04-2008**	**À compter du 01-04-2009**
Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	0,96%	1,15%	1,34%	1,34%
Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers	0,38%	0,38%	0,38%	0,38%
Personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration	0,38%	0,38%	0,38%	0,38%
Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux	0,86%	1,05%	1,05%	1,25%

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00$.

13.02 Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

---

1 La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

2 Il s'agit des titres d'emploi prévus pour chacune des catégories de personnel apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

14.01 1- Changement d'œuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assume(nt) la même vocation auprès de la même population (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique).

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste, de même statut, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement selon l'ordre suivant:

1. dans le même titre d'emploi;

2. à défaut d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées choisissent un poste du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche;

Toutefois, l'application des dispositions prévues au sous-alinéa 2 ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son titre d'emploi.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est affectée. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre temps, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de rappel de son établissement.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre (SRMO).

2- Changement d'œuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre demeurer à l'établissement ou le quitter.

Cependant, si le nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui choisissent de demeurer à l'établissement n'est pas suffisant pour combler les emplois disponibles, ils devront l'être par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles du même titre d'emploi et du même statut bénéficiant de la sécurité d'emploi.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'employeur procède à une abolition de poste ou à une fermeture de service et que la personne salariée visée bénéficie de la sécurité d'emploi et a choisi de quitter l'établissement, elle est mise à pied. S'il s'agit d'une personne salariée qui a choisi de demeurer à l'établissement, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement qui a choisi de quitter. Dans le cas où il n'y a pas suffisamment de personnes salariées ayant choisi de quitter, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. Si la personne salariée visée par une abolition de poste ou une fermeture de service ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À l'entrée en vigueur du plan d'organisation, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui demeurent à l'établissement devront choisir, parmi les emplois à combler, par ordre d'ancienneté, un poste de même statut selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre.

14.02 1- Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1. À défaut d'effectuer un choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est mise à pied. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre établissement et que ce poste est vacant, elle est transférée sur ce poste. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre.

2- Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est mise à pied. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre.

14.03 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements qui assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par ce ou ces services

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre établissement, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de rappel de leur établissement.

Dans le cas d'une fermeture partielle prévue au présent paragraphe, les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de replacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.04 Fusion d'établissements

À la date de la fusion, les personnes salariées sont transférées dans le nouvel établissement.

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un service avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions prévues au paragraphe 14.05 s'appliquent.

B) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'appliquent.

C) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services ou la fusion de services, les dispositions prévues au paragraphe 14.07 s'appliquent.

14.05 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre service, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre service. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.06 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs service(s), la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

14.07 Fusion de services

Les personnes salariées sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles.

Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler est inférieur au nombre de personnes salariées visées, les emplois sont comblés, par ordre d'ancienneté, par les personnes salariées du même titre d'emploi et du même statut. Si elles refusent, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.08 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées. Elles peuvent également convenir, par arrangement local, de d'autres modalités d'application des paragraphes 14.05 à 14.07

14.09 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur en donne avis écrit d'au moins deux (2) mois au service régional de main-d'œuvre, au comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

14.10 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.05 à 14.07, l'employeur en donne avis écrit d'au moins deux (2) mois au syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, l'avis prévu aux paragraphes 14.09 et 14.10 comprend les nom, adresse et titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au service régional de main-d'œuvre comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

L'avis transmis au syndicat comprend également les renseignements suivants:

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;
- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

14.11 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 à l'exception de la fermeture partielle d'un ou plusieurs services prévue au paragraphe 14.03 se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une agence de la santé et des services sociaux. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur de la localité telle que définie au paragraphe 15.05.

La personne salariée transférée à l'extérieur de sa localité telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de replacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

14.12 Aux fins d'application du présent article le mot "établissement" comprend un service communautaire.

14.13 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidates de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment d'un emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau service.

La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté qu'elle détenait chez son ancien employeur.

14.14 Aux fins d'application des mesures prévues aux présentes, les mouvements de personnel s'effectuent par statut.

Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, ces dispositions s'appliquent à l'égard des postes comportant un nombre d'heures équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

14.15 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'employeur affiche la liste des postes disponibles pendant une période de sept (7) jours.

14.16 À la fin de la période de préavis, à l'exception de celle visée par les dispositions du paragraphe 14.02, la personne salariée mise à pied doit se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Cet avis peut également comprendre tout autre renseignement relatif à cette abolition. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.18 La procédure de supplantation et/ou mise à pied à être négociée et agréée à l'échelle locale :

a) doit tenir compte de l'ancienneté des personnes salariées pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche;

b) doit tenir compte du statut des personnes salariées;

c) doit assurer, qu'à la fin du processus de supplantation et/ou mise à pied, la personne salariée qui sera effectivement mise à pied est celle ayant le moins d'ancienneté et ce, en tenant compte des deux principes prévus aux alinéas a) et b). Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où toutes les personnes salariées affectées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied bénéficient de la sécurité d'emploi.

14.19 Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui supplante une personne salariée à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.20 La personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de replacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

14.21 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 7.02 à 7.06. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

14.22 Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15. Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

La personne salariée visée au paragraphe 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement, bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.01 Équipe de remplacement

A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui a subi une mise à pied suite à l'application des dispositions de l'article 14 est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée. Lorsqu'elle est cédulée, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au paragraphe 15.03.

B) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied et elles doivent se présenter au travail.

C) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 15.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter.

D) Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

E) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.

F) L'employeur peut assigner une personne salariée de l'équipe de remplacement au-delà de l'aire de replacement définie au paragraphe 15.05 aux conditions suivantes :

1. il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 27 (Allocations de déplacement) ;

2. il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail ;

3. il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives ;

4. la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de replacement définie au paragraphe 15.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévue au présent paragraphe ;

5. le remplacement à l'extérieur de l'aire de replacement définie au paragraphe 15.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

15.02 La personne salariée ayant entre un (1) an et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service régional de main-d'œuvre (SRMO) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Cette personne salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au syndicat.

Durant sa période d'attente, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de vacances ou de jours fériés.

De plus, cette personne salariée ne reçoit aucune indemnité pendant sa période d'attente et elle n'a aucun droit à la prime de replacement, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

La personne salariée visée par le premier (1er) alinéa du présent paragraphe et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de rappel de l'établissement.

15.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SRMO et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'a pas été replacée dans un autre emploi dans le secteur de la Santé et des services sociaux, suivant les procédures prévues au présent article.

Le régime de sécurité d'emploi comprend exclusivement les bénéfices suivants:

1. Replacement dans le secteur de la Santé et des services sociaux;

2. Une indemnité de mise à pied;

3. La continuité des avantages suivants:

   a) régime uniforme d'assurance-vie

   b) régime de base d'assurance-maladie

   c) régime d'assurance-salaire

   d) régime de retraite

   e) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article

   f) régime de vacances

   g) transfert de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente

   h) les droits parentaux prévus à l'article 22.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied est équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied.

La personne salariée à temps partiel reçoit, durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures régulières du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle, s'il y a lieu.

Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

15.03A Aux fins du calcul de l'indemnité de mise à pied des personnes salariées à temps partiel, les heures régulières d'un poste à temps partiel correspondent à la moyenne hebdomadaire des heures prévues lors de son affichage à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, la moyenne hebdomadaire des autres heures effectuées dans ledit poste, par la personne salariée détentrice du poste ou par une autre personne salariée, au cours des douze (12) derniers mois.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les heures effectuées pour des travaux à durée limitée ou pour répondre à un surcroît temporaire de travail ainsi que celles effectuées en temps supplémentaire sont exclues du calcul.

Si le poste à temps partiel a été créé depuis moins de douze (12) mois, la moyenne est calculée sur le nombre de semaines écoulées depuis sa création.

15.04 Aux fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi ou à la priorité d'emploi, l'ancienneté ne s'accumule pas dans les cas suivants:

1. Personne salariée mise à pied.

2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception du congé de maternité.

3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsqu'elle obtient un poste, son ancienneté accumulée est reconnue aux fins de sécurité d'emploi ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de replacement

Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans la localité, dans un poste pour lequel la personne salariée rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Le replacement se fait selon la procédure suivante:

Section I - Établissement

A) La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste, comparable et de même statut, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est une personne salariée. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

B) Si la personne salariée est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle le refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

C) Si l'ancienneté d'une autre candidate ou d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette candidate ou ce candidat libère un poste comparable et accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.

D) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement. Si elle ou il refuse, elle ou il est réputé appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

E) Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires.

F) Dans le cas où le poste qui doit être accordé à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. La personne salariée peut refuser le poste tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ayant moins d'ancienneté qu'elle, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable situé dans la localité. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière.

2 S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.

3. Un sursis à son replacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement et situé dans la localité puisse devenir accessible dans un délai prévu.

4. Les parties locales peuvent convenir d'autres mesures au même effet susceptibles d'atténuer l'impact du replacement d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans un poste de l'établissement situé au-delà de cinquante (50) kilomètres.

G) Jusqu'à son replacement, la personne salariée peut être affectée à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Pendant cette période, le poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

H) La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence du nombre d'heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied.

Section II - Localité

A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

B) Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, le port d'attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

C) Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SRMO, sujet à l'approbation du comité paritaire, ou par le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente ou son président.

D) Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

E) L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours juridiques pour signifier son choix.

F) Une prime de replacement équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

G) La personne salariée à temps partiel bénéficie de la prime de replacement au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

H) Toutefois, le SRMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.

I) Le SRMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans ladite localité.

J) Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de replacement prévue au présent paragraphe et des frais de déménagement s'il y a lieu.

K) La personne salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours des douze (12) mois de service précédant sa mise à pied.

L) La personne salariée à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit pas de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

M) La personne salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de son établissement sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents. Dans le cas où son établissement a cessé d'exister, le refus de la personne salariée sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.

N) L'employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

Section III - Poste disponible

A) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate ou un candidat salarié à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SRMO.

B) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SRMO ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Section IV - Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants:

1. infirmière ou infirmier

2. technicienne ou technicien diplômé

3. para-technique

4. services auxiliaires

5. emplois de bureau

6. métiers

7. personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions)

8. personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en éducation spécialisée)

9. infirmière ou infirmier auxiliaire

10. professionnelle ou professionnel

15.06 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que la candidate ou le candidat replacé par le SRMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

15.07 La personne salariée qui doit déménager en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours juridiques pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

15.08 Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre s'il y a lieu.

15.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est replacée à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

15.10 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables.

15.11 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque personne salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement ou une réglementation sur les conditions de travail la visant.

15.12 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de replacement, se replace à l'extérieur du secteur de la Santé et des services sociaux, ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur et remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze (12) mois précédant sa mise à pied.

Nonobstant ce qui précède, pendant les trois (3) premières semaines de sa mise à pied, la personne salariée peut choisir de remettre sa démission sur réception de l'avis écrit de replacement mentionné au présent paragraphe, sans affecter son droit à la prime de séparation.

15.13 Service régional de main-d'oeuvre (SRMO)

Dans chacune des régions administratives du Québec, un service régional de main-d'oeuvre est mis sur pied. Ce service est composé de représentants des établissements et de l'agence de la santé et des services sociaux.

Ce service coordonne le replacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Le service régional de main-d'oeuvre transmet aux services régionaux de main-d'oeuvre des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun replacement de personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'est possible.

Ce service assume la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage.

15.14 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans des titres d'emploi pour lesquels le SRMO reçoit un nombre important de requêtes pour des postes disponibles, des cours de recyclage seront accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les opportunités de replacement sont peu nombreuses.

Le recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au SRMO s'actualise par toute démarche d'apprentissage, académique ou autre, permettant à la personne salariée visée d'acquérir et/ou actualiser les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

Afin de privilégier le replacement de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans son établissement au terme d'une période de recyclage, les parties locales conviennent préalablement par entente qu'un poste sera alors accessible à la personne salariée ainsi recyclée.

2. L'accessibilité des personnes salariées aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes:

   - que le titre d'emploi de la personne salariée ait été identifié comme prioritaire aux fins de recyclage;

   - que la personne salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;

   - qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la personne salariée ainsi recyclée.

3. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage:

   - la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un replacement pendant la durée de son recyclage;

   - les frais de scolarité sont à la charge du SRMO;

   - la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;

   - aux fins de son replacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;

   - la personne salariée peut, avec motif valable, refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement. La présidente ou le président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi dispose de toute plainte formulée par la personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, la présidente ou le président possède les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 de la convention collective.

15.15 Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

1- Un comité paritaire sur la sécurité d'emploi est créé dans chaque région. Il est formé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par chacune des parties signataires de la convention collective. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire régional est élargi et siège en présence de deux (2) représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Le mandat du comité paritaire régional est de:

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des personnes salariées bénéficiant de l'article 15;

b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu au présent article en cas d'impossibilité;

c) trancher un litige relatif à une décision du SRMO;

d) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de replacement dans la localité n'a pas été appliquée;

e) identifier des solutions dans les cas où:

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25% du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;

- des difficultés de replacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

le comité paritaire régional fait des recommandations au comité paritaire national dans le cas où les solutions retenues auraient pour effet de modifier les dispositions prévues à la convention collective;

f) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le comité paritaire régional soumet ses recommandations au SRMO;

g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

2- Le comité paritaire régional établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.

3- Le SRMO transmet aux représentantes ou représentants du comité paritaire régional, à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment:

- la liste des postes disponibles;

- la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:

    - les personnes salariées inscrites au cours de la période comptable;

    - les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;

    - les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

4- Le SRMO transmet également par écrit aux représentantes ou représentants du comité paritaire régional, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

5- Le ministère de la Santé et des Services sociaux transmet aux parties signataires de la convention collective une liste consolidée par titre d'emploi et par statut des informations fournies par les SRMO. Tout litige concernant cette liste est soumis au comité paritaire national prévu au présent article. À défaut d'entente, le président du comité paritaire national tranche.

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire régional.

15.16 Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SRMO peut demander l'étude de son cas au comité paritaire régional en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SRMO, en vertu de l'alinéa 4 du paragraphe 15.15, des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SRMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

Le comité paritaire régional dispose du litige dans les dix (10) jours de la réception de l'avis ou dans tout autre délai convenu par le comité.

Une décision unanime du comité paritaire régional est transmise par écrit au SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés. La décision du comité est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

Sauf dans les cas où il est prévu en référer au comité paritaire national prévu au présent article, lorsque les membres du comité paritaire régional ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au comité paritaire régional, au SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (SCFP-FTQ et SRMO) et par toute partie intéressée.

À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré toute absence.

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit et être motivée.

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 11 de la convention collective.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte de la convention collective.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le SRMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut:

- annuler un replacement;

- ordonner au SRMO de replacer la personne salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;

- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;

- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

15.17 Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentantes ou représentants du SCFP-FTQ et de trois (3) représentantes ou représentants du CPNSSS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire national est élargi et siège en présence de trois (3) représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

M. Jean-Marie Lavoie est désigné comme président. Il ne participe aux rencontres du comité paritaire que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre ou s'il n'y a pas d'entente au comité sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

1- À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le comité paritaire national tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

Une telle demande doit être effectuée dans les trente (30) jours de l'avis transmis par l'employeur de son intention d'appliquer une telle mesure.

S'il n'y a pas d'entente au comité sur la recevabilité d'un litige, le président tranche. Dans le cas où le comité ou, à défaut, le président, conclut que le litige est recevable par le comité, la mesure envisagée est suspendue jusqu'à la décision.

Chaque employeur et chaque syndicat local peut être représenté par deux (2) personnes provenant de l'établissement (sans procureur).

Le comité détermine s'il y a lieu les règles applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou lorsque des règles différentes ne sont pas conciliables.

2- À la demande de l'une ou l'autre des parties au comité paritaire national, celui-ci se rencontre afin:

a) de convenir des moyens nécessaires pour:

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

b) d'examiner le replacement de personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 impliquant plus d'une (1) organisation syndicale lorsque, en vertu du mandat prévu à l'alinéa b) du comité paritaire régional, celui-ci est venu à la conclusion que les règles de replacement ne sont pas conciliables;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SRMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que le président du comité paritaire national ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants:

- la mesure spéciale n'est pas prévue;

- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou à la situation visée à l'alinéa 2 b).

Dans ces cas, le président peut déterminer les règles applicables et sa décision constitue alors un cas d'espèce.

4- Le comité paritaire national dispose de toutes recommandations unanimes soumises par un comité paritaire régional.

5- À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du comité paritaire national, celui-ci ou, le cas échéant, le président, peut procéder malgré toute absence.

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire national ou de son président.

7- Les honoraires et les frais du président du comité paritaire sont assumés à parts égales entre les parties.

15.18 Imputabilité

Le ministère de la Santé et des Services sociaux a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par les services régionaux de main-d'oeuvre (SRMO), les comités paritaires régionaux et national et par les arbitres ou président.

15.19 Si la personne salariée conteste une décision du SRMO impliquant un déménagement obligatoire et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalente à son salaire à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du SRMO lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le comité paritaire national ou à défaut d'unanimité, la présidente ou le président, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un replacement qui implique un déménagement. À cette fin, la présidente ou le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à une ou un arbitre selon les termes de l'article 11.

Si la personne salariée a gain de cause, la présidente ou le président du comité paritaire ordonne, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée, suite à son entrée chez son nouvel employeur ou le remboursement des pertes de revenu qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le SRMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SRMO.

Le déménagement définitif de la personne salariée et, s'il y a lieu, de ses personnes dépendantes ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision de la présidente ou du président du comité paritaire ne soit rendue.

15.20 La personne salariée qui tout en contestant une décision du SRMO impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le SRMO, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

15.21 Dispositions générales

Le ministère de la Santé et des Services sociaux fournit les fonds nécessaires à l'administration et l'application du régime de sécurité d'emploi, selon les termes du présent article.

15.22 Aux fins d'application du présent article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c.S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des personnes bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs: A.C.J.Q., A.Q.E.S.S.S, A.E.P.C., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.D.I. et A.E.R.D.P.Q., ainsi qu'à cette fin uniquement, les agences de la santé et des services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, le Conseil Kativik de la santé et des services sociaux, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences Santé du Montréal métropolitain.

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

16.01 Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 15 de la convention collective.

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service régional de main-d'œuvre accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache de la personne salariée est supérieure à cinquante (50) kilomètres, sauf si la distance entre son nouveau port d'attache et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

Le SRMO s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

16.04 Le SRMO ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée, à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le SRMO.

16.05 Entreposage

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SRMO paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes dépendantes, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

16.06 Le SRMO paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750,00 $) à toute personne salariée déplacée tenant logement ou de deux cent dollars (200,00 $) à toute autre personne salariée déplacée en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

16.07 Compensation pour bail

La personne salariée visée au paragraphe 16.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le SRMO paie la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le SRMO dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la

personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

16.08 Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du SRMO.

16.09 Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

Le SRMO paie, relativement à la vente et/ou à l'achat de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes:

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation, à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour bris d'hypothèque, de même que la taxe de mutation de propriété.

16.10 Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SRMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SRMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

16.11 Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe, afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SRMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux.

De plus, le SRMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SRMO.

16.12 Frais de séjour et d'assignation

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SRMO rembourse la personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SRMO pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

16.13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du SRMO, ou la personne conjointe et les enfants à charge de la personne salariée ne seraient pas relocalisés immédiatement, le SRMO assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cent (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres.

16.14 Le remboursement des frais de déménagement prévus au présent article se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ARTICLE 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

17.01 La personne salariée est classée, quant à son salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le même titre d'emploi que celui qu'elle occupe ou, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience pertinente dans un autre titre d'emploi comparable dans le milieu de la Santé et des Services sociaux et le milieu de l'Éducation.

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut:

- à 1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- à 1/224ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- à 1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- à 1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- à 1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- à 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

Nonobstant les alinéas précédents, la personne salariée actuellement au service de l'employeur et celle embauchée par la suite ne peut se voir créditer, aux fins de classement dans son échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

17.02 La personne salariée doit produire une attestation de son expérience acquise, attestation qu'elle doit obtenir de l'établissement où cette expérience a été acquise. La personne salariée doit présenter à l'employeur son attestation écrite à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours à compter de la demande de l'employeur à cet effet. À défaut par la personne salariée qui a été informée par l'employeur de l'existence de ce paragraphe de présenter son attestation dans le délai ci-haut mentionné, son expérience antérieure n'est reconnue qu'à compter de la date de présentation de son attestation.

Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir fait la preuve de telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

17.03 L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement.

ARTICLE 18

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

18.01 Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours ou un congé partiel sans solde de vingt pour cent (20%) ou moins d'un poste à temps complet, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours ou d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20%) d'un poste à temps complet, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement de ses cotisations.

18.02 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours:

a) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année.

Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante troisième (53) semaine.

b) En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.40 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.41 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

c) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La personne salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

d) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

18.03 Si un cours aux fins de récupération scolaire ou de formation professionnelle suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises.

La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel sauf en ce qui à trait au premier alinéa du présent paragraphe.

Congé partiel sans solde

18.04 La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet pendant une période maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Malgré ce qui précède, la personne salariée à temps complet qui bénéficie de la disposition particulière prévue au paragraphe 18.15 de la convention collective 2000-2003 accumule son ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

19.02 Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de sa représentante ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

19.03 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

1- Au taux et demi de son salaire, en règle générale.

2- Au taux double de son salaire si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire.

19.04 S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

1- une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;

2- un paiement minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité, immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

19.05 Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens du présent article.

19.06 La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.

19.07 La personne salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple.

19.08 Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'une ou plusieurs personnes bénéficiaires, en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance hospitalisation est rémunéré selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par Loi ou par décret gouvernemental.

20.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins du calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

20.03 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le congé férié, à moins que la personne salariée l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulé ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

20.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur verse la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.06.

20.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

20.06 En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

21.01 La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

21.02 La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril: 21 jours ouvrables
19 et 20 ans de service au 30 avril: 22 jours ouvrables
21 et 22 ans de service au 30 avril: 23 jours ouvrables
23 et 24 ans de service au 30 avril: 24 jours ouvrables

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5ième) semaine de congé annuel payée (vingt-cinq (25) jours ouvrables).

La personne salariée embauchée à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel.

21.03 Aux fins du calcul, la personne salariée embauchée entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

21.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

21.05 En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante:

1. une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;

2. une rémunération établie conformément au paragraphe 7.13 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

21.06 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve du sous-alinéa a) du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22.

22.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

22.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, l'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (11/4) le maximum assurable.

22.03A Le salaire hebdomadaire de base[1], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

22.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

---

[1] On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postscolaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

22.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

22.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

22.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence. La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de quinze (15) jours, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas.

22.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour-cent (93%)[2] de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 22.12, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

22.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

---

1 La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au régime québécois d'assurance parentale laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance emploi

22.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)[1] de son salaire hebdomadaire de base;

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 22.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse la RHDS.

De plus, si RHDS réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant

---

[1] Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi

22.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette

exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

22.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.14 La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

22.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.30.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

22.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite

pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1er janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

L'inhalothérapeute enceinte qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques peut être transférée, à sa demande ou à la demande de l'employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire et au retour de son congé de maternité, elle doit réintégrer son poste.

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une

interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

22.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^{e}) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.21B et 22.21C, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^{e}) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La salariée dont la conjointe accouche a droit au congé susmentionné si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21B Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.21C Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du salarié en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.21D Le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

22.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.22A et 22.22B, doivent être consécutives.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

22.22A Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.22B Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence de la personne salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considéré en congé sans solde et elle ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.22C Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application du paragraphe 22.22A ou 22.22B, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu du paragraphe 22.22.

22.22D La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2e et 3e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e et 3e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

22.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

22.24B Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 22.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

22.25 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.26 Si à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 22.23 ou 22.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 22.25, et elle rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties locales en conviennent autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

22.27 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants:

1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants:

i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1ère) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en

fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

Congés pour responsabilités parentales

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.30 et 22.30B.

22.29C Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés-maladie de la personne salariée ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée si l'employeur y consent.

Dispositions diverses

22.30 Les congés visés au paragraphe 22.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 22.25, au paragraphe 22.27 et au paragraphe 22.29B sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au

moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux(2) ans.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel.

22.30A L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.30.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

22.30B La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

22.30C La personne salariée qui prend le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 ou au paragraphe 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

22.30D La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité en vertu des paragraphes 22.23 ou 22.24.

22.30E Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

22.31 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

22.32 La personne salariée qui reçoit, au 31 décembre 2005, des prestations du Régime d'assurance emploi relatives aux droits parentaux, continue d'être visée, pendant son congé, par les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur à cette date.

ARTICLE 23

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE, D'ASSURANCE-SALAIRE

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les personnes salariées assujetties à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe 23.29 d) et ce, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation:

a) Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent: après un (1) mois de service continu.

Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % du temps complet ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces personnes salariées.

b) Les personnes salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une personne salariée temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle personne salariée à temps partiel est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par l'alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une personne salariée à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par l'alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente.

Cependant, une personne salariée visée par l'alinéa a) ou b) ne peut subir une révision à la baisse si la réduction de son temps de travail, au cours de la période de référence, est due à un congé de maternité.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur:

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2ième alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut accepter d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette acceptation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

- Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence.

- La personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions d'être couverte, de ne pas être couverte ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article peut modifier son choix le 1er janvier de chaque année. La modification doit être signifiée par un avis écrit transmis à l'employeur dans les dix (10) premiers jours de l'année.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

23.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la personne conjointe, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après:

i) personne conjointe: s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution ou annulation du mariage ou l'union civile fait perdre ce statut de personne conjointe de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec sa conjointe ou son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme personne conjointe. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de personne conjointe prévue à l'article 1;

ii) enfant à charge: s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective;

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

A) Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, soit d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, soit d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

B) Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines

1. La définition d'invalidité prévue à l'alinéa précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue audit alinéa.

2. Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

23.04 Pendant les trente-six (36) premiers mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est :

i) moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante dix-huit (78) semaines;

ii) moins de quarante cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante dix-huit (78) semaines;

Au delà du trente-sixième mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

23.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et développement social (RHDS) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

23.07 Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire inter-sectoriel. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.

23.08 Le comité est composé:

- d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit:
  - trois (3) personnes représentant le secteur de la Santé et des Services sociaux;
  - trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
  - deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;
- et d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des syndicats suivants membres de la F.T.Q.: S.C.F.P., S.E.P.B., S.Q.E.E.S. et U.E.S.-800.

23.09 Le président du comité est Robert Fortier. Le mandat du président se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité.

23.10 Le comité choisit hors de ses membres une nouvelle présidente ou un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président. À défaut d'entente, la présidente ou le président est alors nommé par la ou le juge en chef du Tribunal du travail.

La présidente ou le président du comité est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut Canadien des Actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

23.11 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

23.12 Le comité paritaire prévu au paragraphe 23.07 peut établir jusqu'à trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et des participants.

L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime complémentaire est facultative.

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire sont des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-dentaire.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance-vie et d'assurance-maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permissibles est réduit d'autant.

23.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

23.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul, ou groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

23.15 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle, si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

23.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1er) jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1er) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

23.17 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

23.18 Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires de la présidente ou du président du comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent spécifiquement une charge sur les fonds résultant du régime de base d'assurance-maladie, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des fonds du régime de base d'assurance-maladie atteint ou dépasse une période de cotisation au régime de base d'assurance-maladie, les personnes participantes à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période. Le solde des fonds résultant d'un régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice des personnes participantes à ce régime, soit pour accorder un congé de primes, soit pour faire face à des augmentations des taux de primes, soit pour améliorer la couverture du régime.

23.19 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse leur salaire régulier.

II - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

23.20 La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 $).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents dollars (3 200,00 $).

L'employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût des montants d'assurance-vie précités.

23.21 Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1er décembre 1976;

b) elles défraient, sur base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 $) par mille dollars (1 000,00 $) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

III - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

23.22 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance, ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

23.23 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie, à chaque période de paie, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

Paie aux 14 jours	**14-05-2006 au 31-03-2007**	**01-04-2007 au 31-03-2008**	**01-04-2008 au 31-03-2009**	**à compter du 01-04-2009**
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est égal ou supérieur à 40 000$ par année	3,39$	3,45$	3,79$	3,98$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est inférieur à 40 000$ par année	5,94$	6,03$	6,65$	6,97$

Paie aux 7 jours	14-05-2006 au 31-03-2007	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est égal ou supérieur à 40 000$ par année	1,69$	1,72$	1,90$	1,99$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est inférieur à 40 000$ par année	2,97$	3,01$	3,32$	3,48$

b) dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule :

Paie aux 14 jours	14-05-2006 au 31-03-2007	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est égal ou supérieur à 40 000$ par année	1,36$	1,38$	1,52$	1,59$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est inférieur à 40 000$ par année	2,37$	2,41$	2,67$	2,78$

Paie aux 7 jours	14-05-2006 au 31-03-2007	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est égal ou supérieur à 40 000$ par année	0,68$	0,69$	0,76$	0,79$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est inférieur à 40 000$ par année	1,19$	1,21$	1,33$	1,39$

c) le double de la cotisation versée par la personne salariée participante elle-même, pour les prestations prévues par le régime de base.

La contribution de l'employeur varie, le cas échéant, si la personne salariée change de titre d'emploi.

23.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 23.23 sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base. Le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé, jusqu'à l'expiration de la présente convention, à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence, et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, subordonnément au maximum prévu au paragraphe 23.12, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

23.25 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

23.26 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance-médicaments assumé par la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ).

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde excédant trente (30) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

23.27 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance-maladie peut y devenir admissible selon les conditions prévues au contrat.

23.28 Il est loisible au comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des personnes retraitées, sans contribution de l'employeur, pourvu que:

- l'employeur ne soit pas tenu d'intervenir dans la perception des cotisations;
- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle;
- toute modification aux tarifs de prime applicable aux personnes salariées ne puisse prendre effet au cours de la période de garantie des tarifs autrement consentie par l'assureur.

IV - ASSURANCE-SALAIRE

23.29 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir les sept (7) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) À compter de la huitième (8e) journée ouvrable et pour une période de trois (3) mois, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire.

c) À compter de la fin de la période prévue à l'alinéa **b)** et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire.

d) À compter de la fin de la période de cent-quatre (104) semaines prévue à l'alinéa précédent, dans le cadre du régime d'assurance-salaire de longue durée, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire et ce, sans dépasser la date où elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance-salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée et ce, malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

e) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03 A) et jusqu'à la cent quatrième (104e) semaine d'une même invalidité, la personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées à son poste, à son assignation ou si celle-ci est terminée dans une autre assignation, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable, pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Les prestations d'assurance-salaire sont alors réduites de 80 % ou de 70 %, selon le cas, du salaire brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de la réadaptation de la personne salariée et que son invalidité persiste.

La décision de l'employeur d'initier une période de réadaptation s'applique dix (10) jours après que le médecin traitant ait été avisé de la recommandation du médecin désigné de l'employeur.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre d'heures équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre d'heures travaillées.

Dans le cas où la convention collective prévoit que des bénéfices ou des avantages sont interrompus durant une période d'invalidité, ces bénéfices ou avantages sont cependant maintenus pour le temps travaillé et calculés selon les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

La période ou les périodes de réadaptation, selon le cas, se prennent à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Au terme du délai de trois (3) mois, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation ou y mettre fin.

La personne salariée peut également mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger la période de paiement des prestations prévues à l'alinéa c), complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance-salaire.

Aux fins du calcul de la prestation versée pendant les cent-quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales. Cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour la personne salariée à temps partiel, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence maladie, de vacances, de congé sans solde ou de congé de maternité a été autorisée sont exclues du calcul.

Ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines de calendrier. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que le calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines. Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

Aux fins de calcul de la prestation versée à la suite des cent-quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail à la date où débute le paiement de la prestation prévue à l'alinéa d) du présent paragraphe. Cette prestation est indexée par la suite le 1er janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

23.30 La personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. La personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (R.R.E.G.O.P.) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (R.R.E.G.O.P.) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée, ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

23.31 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute Loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur le régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite.

De plus, les prestations d'assurance-salaire payables en vertu du paragraphe 23.29 d) sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

a) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.29, si la personne salariée a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net [1] et la prestation payable par la S.A.A.Q. La banque de congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt cinq pour cent (85 %) de son salaire net [1] et les prestations payables par la S.A.A.Q.;

iii) pour la période visée par l'alinéa c) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire net [1] et les prestations payables par la S.A.A.Q.

c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) la personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net [1] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) suite à la consolidation de sa lésion, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire;

iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

---

[1] Salaire net: Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au R.R.Q. et au Régime d'assurance-emploi.

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.29 et 23.31, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.31A Si une réclamation auprès de la C.S.S.T., incluant I.V.A.C., ou de la S.A.A.Q. est contestée ou si le versement d'une prestation est retardé, la personne salariée invalide au sens du paragraphe 23.03 peut, après demande, recevoir à titre d'avance la prestation d'assurance-salaire selon les dispositions prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29.

Pendant que la personne salariée reçoit une telle avance, elle demeure assujettie à l'ensemble des dispositions contenues au régime d'assurance-salaire.

Dès réception des prestations versées par la C.S.S.T., incluant I.V.A.C., ou la S.A.A.Q., la personne salariée rembourse en un seul versement les sommes ainsi reçues.

23.32 Le paiement de la prestation prévue au paragraphe 23.29 c) cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite.

Le paiement des prestations prévues au paragraphe 23.29 d) cesse à la date où la personne salariée atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

23.33 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

23.34 Le versement des prestations payables en vertu des alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29 est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

23.35 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

23.36 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.34.

L'employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de sa ou son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

23.37 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage, de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

23.38 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

23.39 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou à la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue une période de réadaptation, la prolonge ou y mette fin, selon la procédure suivante:

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité**,** de ne pas reconnaître la cessation de l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin arbitre et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue aux sous alinéas 3 à 9.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

Dans le cas où l'employeur ne reconnaît pas la cessation de l'invalidité, la personne salariée doit contester la décision de l'employeur par grief dans les trente (30) jours de la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste**,** les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut [1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin arbitre, Mme Lise Labelle ou la personne qui la remplace en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants:

PHYSIATRIE

Secteur Est [2]

Boulet, Daniel, Québec
Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec
Parent, René, Québec

Secteur Ouest [3]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Morand, Marcel, Laval
Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

Secteur Est [2]

Beaupré, André ,Québec
Bélanger, Louis-René, Chicoutimi
Blanchet, Michel, Charlesbourg
Fradet, Jean-François, Québec
Gilbert, André, Québec
Lacasse, Bernard, Beauce
Lefebvre, François, Chicoutimi

---

1 Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont Germain Chagnon, Daniel Choinière et Réjean Haineault.

2 Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

3 Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Lemieux, Rémy, Chicoutimi
Lépine, Jean-Marc, Sainte-Foy
Séguin, Bernard, Chicoutimi

Secteur Ouest [1]

Beaumont, Pierre, Montréal
Bertrand, Pierre, Laval
Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Laval
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Lamarre, Claude, Saint-Antoine des Laurentides
Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Tracy
Ranger, Pierre, Laval
Renaud, Éric, Laval
Renaud, Paul E., Montréal
Perron, Odette, Hull

PSYCHIATRIE

Secteur Est [2]

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Laplante, Bruno, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Rochette, Denis, Chicoutimi
Simard, Normand, Chicoutimi

---

1 Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

2 Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Secteur Ouest [1]

Côté, Louis, Montréal
Côté, Paul, Gatineau
Fortin, Hélène, Verdun
Gascon, Louis, Montréal
Grégoire, Michel F., Montréal
Massac, Charles-Henri, Montréal
Morin, Luc, Verdun
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

Dans le cas où l'invalidité relève d'un champ de pratique autre que la physiatrie, l'orthopédie ou la psychiatrie, les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre conformément à la recommandation commune du médecin désigné et du médecin traitant. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut [2] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

4- Pour être désigné, le médecin arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

5- Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou la représentante ou représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

6- Le médecin arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

7- Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

8- Dans le cas où le médecin arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation.

---

[1] Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

[2] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont Germain Chagnon, Daniel Choinière et Réjean Haineault.

9- Le médecin arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions de l'alinéa 5 et de la rencontre prévue à l'alinéa 6. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance-salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

23.39A Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa d) du paragraphe 23.29, l'employeur prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante:

"Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, une ou un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentantes ou représentants du gouvernement et du syndicat FTQ concerné. La décision de l'arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur".

23.40 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er mai 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

a) combler le délai de carence de sept (7) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 23.41;

b) aux fins de pré-retraite;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au R.R.E.G.O.P. (section IX de la Loi).

Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue aux alinéas b) et c) du paragraphe 23.29. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent sous-alinéa, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui est payé à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder, en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

23.41 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.02.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.04.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés-maladie prévus au 1er alinéa pour motifs personnels. La personne salariée avise au préalable l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable.

23.42 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.41, reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés au cours de l'année et non utilisés au 30 novembre.

23.43 La personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non utilisés au 30 novembre afin de se constituer et maintenir une banque d'un maximum de cinq (5) jours de congés-maladie pour combler le délai de carence prévu à l'alinéa a) du paragraphe 23.29. S'ils ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés sauf dans le cas du décès ou du départ de la personne salariée.

Cette banque de congés-maladie peut être utilisée après épuisement ou anticipation des jours de congés-maladie prévue au paragraphe 23.41.

23.44 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.41, reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 7.13.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après 9,8 jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

V - MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

23.45 L'employeur peut, tant qu'une personne salariée est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de soustraire la personne salariée et l'employeur de l'application des dispositions de la Loi, notamment en ce qui concerne l'article 179.

23.46 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

23.47 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant les dispositions relatives aux mutations volontaires, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

23.48 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

VI - RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE SIX (6) MOIS

23.49 Les parties maintiennent le comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser et de faire le suivi des dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18e) mois d'invalidité. Les modalités de fonctionnement de ce comité sont établies au niveau local.

23.50 Le comité peut convenir de modifier le poste de la personne salariée ou, le cas échéant, tout poste vacant pour tenir compte de ses capacités résiduelles.

23.51 Sous réserve des paragraphes 15.05 et 23.47 et après entente au comité, si le poste de la personne salariée ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste. Dans un tel cas, le poste ainsi octroyé n’est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

23.52 La personne salariée qui obtient un poste en vertu des paragraphes précédents est réputée ne plus être invalide au sens du paragraphe 23.03 à compter de la date de son entrée en fonction dans ce poste.

VII-CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE CENT QUATRE (104) SEMAINES

23.53 La présente section s'applique dans le cas où la décision d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide à une date située entre la cent quatrième (104^{e}) semaine et la cent cinquante sixième (156^{e}) semaine du début de l'invalidité.

23.54 Lorsqu'une décision rendue par le médecin arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'aucune décision n'a été rendue entre le vingt et unième (21^{e}) et le vingt-quatrième (24^{e}) mois d'invalidité par un médecin arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39, l'employeur réintègre la personne salariée à son poste. Dans ce cas, la personne salariée est soumise à la période de requalification prévue à l'alinéa ii) du paragraphe 23.04.

23.55 Lorsqu'une décision rendue par le médecin arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'une décision, rendue entre le vingt et unième (21^{e}) et le vingt-quatrième (24^{e}) mois d'invalidité par un médecin arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39, déclarait la personne salariée invalide, l'employeur peut, suite à l'avis de son médecin désigné, réintégrer ou refuser de réintégrer la personne salariée à son poste.

Lorsque l'employeur décide de ne pas réintégrer la personne salariée, cette dernière peut contester cette décision par grief dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis écrit à cet effet. Dans ce cas, la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39 s'applique.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (R.R.E.), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.

Programme de retraite progressive

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

24.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";

c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) l'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

3) Droits et avantages

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 23.40, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'employeur
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

24.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 25

AVANTAGES SOCIAUX

25.01 L'employeur accorde à la personne salariée:

1) cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge;

2) trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3) un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

25.02 Les congés prévus à l'alinéa 25.01 (1) se calculent à compter de la date du décès ou du lendemain, au choix de la personne salariée.

Ceux prévus à l'alinéa 25.01 (2) se prennent de façon continue entre la date du décès ou du lendemain du décès et celle des funérailles, au choix de la personne salariée.

Le congé prévu à l'alinéa 25.01 (3) se prend le jour des funérailles.

Toutefois, la personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue au paragraphe 25.03.

25.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 25.01 la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

25.04 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

25.05 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

25.06 À l'occasion de son mariage ou union civile, toute personne salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

La date de ce congé est déterminée après entente entre l'employeur et la personne salariée et doit inclure la journée du mariage ou de l'union civile.

25.07 La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'une agence de la santé et des services sociaux ou d'un conseil de la santé et des services sociaux, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du Conseil d'administration après demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

25.08 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

ARTICLE 26

REPAS

26.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce(s) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur ne soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas:

Déjeuner:	1,75 $
Dîner:	4,00 $
Souper:	4,00 $

La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

Il est entendu qu'il n'y a pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux inférieurs à ceux ci-haut prévus.

Dans les établissements où les taux sont supérieurs à ceux mentionnés ci-haut, ils continuent à s'appliquer pour la durée de la présente convention à l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

26.02 Toute personne salariée affectée sur des quarts ou dont les heures de travail différent de ceux prévus pour les autres personnes salariées, bénéficie également des dispositions du paragraphe 26.01 du présent article.

ARTICLE 27

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

27.01 La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement et a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes:

Les modalités applicables dans le cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache au début ou à la fin de sa journée de travail sont convenues localement.

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit:

de 0 à 8000 km :	0,40 $ par km
de 8001 km et plus :	0,325 $ par km

Un montant de 0,10 $ du kilomètre est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur route graveleuse.

27.02 La prime supplémentaire d'assurance pour "affaire" est remboursée en totalité lorsque la personne salariée est requise par l'employeur d'utiliser son véhicule. Toutefois, l'établissement est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas d'assurance "affaire".

27.03 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année, et qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année.

Lorsque l'utilisation du véhicule automobile n'est plus requise par l'employeur, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours à la compensation établie selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur rembourse la personne salariée des frais occasionnés conformément aux conditions établies localement.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés en fonction du nombre de jours où la personne salariée est requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, selon les modalités convenues localement.

27.04 Repas

Au cours de ses déplacements et conformément aux conditions établies localement, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes:

Déjeuner: 10,40 $
Dîner: 14,30 $
Souper: 21,55 $

27.05 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus plus une allocation quotidienne de 5,85 $.

Lorsqu'une personne salariée loge chez une personne parente ou amie, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25$.

27.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 27.01, 27.03, 27.04 et 27.05 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 27.01, 27.03, 27.04 et 27.05.

ARTICLE 28

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Sous réserve du paragraphe 28.02, les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective, à l'exclusion de ceux acquis dans une entente locale depuis le 20 mars 1987.

Malgré toute disposition de la convention collective, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

28.02 Les avantages ou privilèges liés à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), acquis à une personne salariée et qui sont supérieurs aux stipulations de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, de la convention collective 2000-2003 qui lui était applicable, ne sont pas reconduits et il appartient aux parties d'en disposer à l'échelle locale.

28.03 Toute disposition des conventions collectives antérieures qui est supérieure aux dispositions de la présente convention collective, ne peut être invoquée à titre d'avantage ou de privilège acquis.

ARTICLE 29

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit:

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2- Aviser la tierce-partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.

3- Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied;

5- Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

29.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail.

29.03 Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

29.04 Lorsque l'employeur affiche un poste à la suite de la résiliation d'un contrat d'entreprise dans les services de l'alimentation, de l'entretien ménager et des soins infirmiers, les personnes employées par le sous-traitant ont priorité d'embauchage sur les personnes venant de l'extérieur pour les postes non comblés dans le service où elles travaillaient.

ARTICLE 30

SANTÉ ET SÉCURITÉ

30.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Le syndicat et les personnes salariées y collaborent.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

Un comité local de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

30.02 Les parties au comité local peuvent:

1. convenir des modes d'inspection des lieux de travail;

2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;

3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;

4. recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;

5 recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;

6. recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

30.03 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur, lesquels doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du Bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par l'employeur, peut être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des familles de tâches établies au paragraphe 15.05, Sécurité d'emploi) et ce, sans perte de salaire.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans la même famille de tâches, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'employeur peut soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

30.04 Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que la ou le médecin traitant de la personne salariée ne l'interdise:

a) une radiographie pulmonaire (de format 350mm x 430mm), une fois par année;

b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la Commission Internationale de Radio-protection. Dans ces derniers cas, elle subit en plus une analyse chromosomique.

Le résultat de cette analyse doit être transmis à la personne responsable du Service de santé du personnel et à la chef ou au chef radiologiste ainsi qu'à la personne salariée concernée lorsque des anomalies ont été décelées.

Toute anomalie sanguine ou chromosomique imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, est investiguée sans délai par une ou un hématologiste ou une ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

30.05 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

30.06 Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la Santé, division Protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

30.07 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

30.08 L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une copie du rapport médical sur sa dosimétrie personnelle.

30.09 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant le Bureau d'évaluation médicale) et ce, dans le cadre d'une réclamation pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

30.10 L'employeur avise le syndicat de sa contestation d'une décision d'une instance ou d'un tribunal compétent constitué en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail lorsque cette contestation est susceptible d'affecter les droits d'une personne salariée.

30.11 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat et éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.

30.12 À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1) traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tels comités.

Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat.

ARTICLE 31

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

Discrimination

31.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Harcèlement psychologique

31.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

31.03 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

31.04 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

31.05 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

31.06 Si l'arbitre de grief juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au paragraphe 31.04, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;

2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

31.07 Les alinéas 2, 4 et 6 du paragraphe 31.06 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque l'arbitre de grief estime probable, en application du paragraphe 31.06, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des alinéas 2, 4 et 6.

31.08 Toute modification à l'un des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail entraîne la même modification à la présente convention collective.

31.09 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

Violence

31.10 L'employeur et le syndicat conviennent que la personne salariée ne doit pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

ARTICLE 32

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

32.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

32.02 Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

ARTICLE 33

COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL

I- COMITÉ NATIONAL

33.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial de relations de travail.

33.02 Ce comité se compose de trois (3) représentantes ou représentants du comité patronal de négociation du secteur de la santé et services sociaux (CPNSSS) dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), d'autre part.

33.03 Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.

33.04 Les personnes salariées représentantes du SCFP sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

33.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés. Ce délai peut être prolongé par les parties.

33.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt à la Commission des relations du travail.

33.07 La présente section ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à un différend.

II- COMITÉ LOCAL

33.08 Un comité local de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention.

33.09 Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties et ses modalités de fonctionnement sont établies par arrangement au niveau local.

33.10 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question autre qu'un fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter.

33.11 Les personnes salariées membres du syndicat qui siègent sur ce comité sont autorisées à assister sans perte de salaire aux réunions de ce comité.

33.12 Ce comité a pour fonctions:

a) de discuter des griefs avant l'avis d'arbitrage prévu au paragraphe 11.01dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;

b) d'étudier les problèmes locaux relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;

c) d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;

d) d'assumer les mandats prévus aux paragraphes 14.08 et 35.04.

Dans le cas où l'unité de négociation comprend des personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, le comité a également pour fonction de discuter de toute question relative aux soins infirmiers.

Procédure en cas de plainte de fardeau de tâches

33.13 La personne salariée qui se croit lésée porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, la personne plaignante transmet à l'employeur copie de sa plainte.

33.14 Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

Si une personne salariée estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, elle peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le syndicat de l'avis d'abolition, formuler par écrit une plainte à l'employeur.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

33.15 Chaque partie au comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire lorsqu'elle le juge approprié.

33.16 La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question de fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'autre partie.

33.17 Si, à la suite du préavis susmentionné, le comité ne se réunit pas, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la date mentionnée à l'avis de réunion prévu au paragraphe précédent, demander l'arbitrage du litige, et alors, la procédure sommaire prévue aux paragraphes 11.17 à 11.23 s'applique.

33.18 Si le comité en vient à une entente sur une question de fardeau de tâches, sa décision est exécutoire.

Par ailleurs, si le comité n'en vient pas à une entente, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la première rencontre du comité, demander l'arbitrage du litige et alors, la procédure prévue au paragraphe 33.17 s'applique.

33.19 Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 34

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

34.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, j, k et l du paragraphe 34.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

34.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 34.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 34.06 pour des avantages sociaux.

34.04 Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes:

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété deux (2) ans de service;

c) faire une demande écrite en précisant:

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime.

Copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au syndicat.

d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

34.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à la convention collective.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

34.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe 34.06 a).

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés-maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés-maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

f) Assurance-salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent:

1° si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

2° si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire

calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3° Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible et, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4° Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 12.14, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5° Nonobstant les 2° et 3° sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.
- Si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q).

Aux fins d'application de l'alinéa f), la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une

durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde de un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.31, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles en psychiatrie

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles en psychiatrie.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

j) Congé de maternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé pour adoption survient pendant la période de contribution, la participation est prolongée d'un maximum de dix (10) semaines. Durant ce congé pour adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

l) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

m) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le SRMO dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été replacée par le SRMO La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

n) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

I- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

II- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le R.R.E.G.O.P.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent:

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

p) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

q) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

De plus, le salaire qu'elle recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les bénéfices marginaux prévus aux paragraphes 7.13 de la convention collective et 4.03 de l'annexe I, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants:

I- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n).

II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer une personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

s) Régimes d'assurance-groupe

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

35.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

35.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 35.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

35.03 L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes:

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

35.04 Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant la mise à jour d'une ou plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de cette mise à jour.

Recyclage

35.05 La personne salariée visée par le paragraphe 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 36

DURÉE DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

36.01 Les dispositions nationales de la présente convention collective remplacent celles entrées en vigueur le 16 décembre 2005 à compter du 14 mai 2006.

À chaque fois qu'une disposition réfère à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, celle-ci est réputée être le 14 mai 2006.

36.02 La convention collective demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2010.

36.03 Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

36.04 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

36.05 Il est entendu que la présente convention collective de travail signée entre les parties s'appliquent intégralement et totalement à toutes les personnes salariées représentées par le Syndicat canadien de la fonction publique, F.T.Q.

Les dispositions nationales de la présente convention collective sont issues de l'entente convenue entre les parties nationales, du paragraphe 1.02 de l'article 1 de l'annexe K et de stipulations découlant de l'application de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, Chapitre 43) dont notamment, les salaires, les primes et le mécanisme de modifications de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

Les parties nationales reconnaissent que les modifications aux conditions de travail découlant de l'entente incluses à la présente convention collective sont conformes à l'entente intervenue entre le Syndicat canadien de la fonction publique, F.T.Q. et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) pour les matières qu'elle couvre.

Le fait de la signature du présent document ne pourra être invoqué par les parties dans le cadre des recours déposés devant la Commission des relations du travail ou toutes autres contestations à l'encontre de la validité de la dite loi.

En foi de quoi les parties nationales ont signé ce 6e jour du mois d'avril 2006.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, F.T.Q.

Marcel Girard

Claude Turcotte

Monique Trépanier

Ginette Bernier

Jacques Grégoire

René Aubin

Alain Tessier

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Yves Neveu

Jacques Larouche

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Philippe Couillard

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN ASSISTANCE SOCIALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

2.01 La ou le T.A.S. reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.

2.02 Nonobstant le paragraphe précédent, les personnes salariés actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

2.03 Les T.A.S. sont assurés du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

2.04 Les dispositions prévues à l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

2.05 Les T.A.S. à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social obtiennent deux (2) échelons supplémentaires, dans l'échelle T.A.S. et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe H.

Avancement dans les échelles de salaire

2.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de:

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;

- deux cent vingt et un (221) jours de travail si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle technicienne ou technicien en assistance sociale est soumis à une période de probation.

Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DE CENTRES DE RÉADAPTATION OFFRANT DES SERVICES D'ADAPTATION AUX HABITUDES DE TRAVAIL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la personne salariée travaillant en centre de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Il est entendu qu'à des fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les personnes bénéficiaires sont appelées, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue de les orienter vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier du travail.

Aucune personne salariée ne peut être mise à pied ou supplantée directement ou indirectement si du travail normalement exécuté par des personnes salariées est effectué par des personnes bénéficiaires.

ARTICLE 3 EMPLOI PARA-TECHNIQUE

Instructeur ou instructrice

Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités soit des métiers spécialisés, soit d'autres métiers prévus à la présente convention, à l'exception des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique ou de technique comparable, dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des bénéficiaires.

Fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des bénéficiaires.

En plus du salaire prévu à leur titre d'emploi, les instructeurs ou instructrices reçoivent le supplément hebdomadaire (prime d'instructeur ou instructrice) suivant:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
62,93	64,19	65,47	66,78

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmières ou infirmiers auxiliaires qui exercent leur profession et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 PERSONNES SALARIÉES VISÉES

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent également aux puéricultrices/gardes-bébés et aux préposées ou préposés (certifiés "A") aux bénéficiaires.

ARTICLE 3 PRIMES

3.01 Prime de soins intensifs

L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

La personne salariée appelée à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit, en plus de son salaire, pour chaque quart de travail:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
3,28	3,35	3,42	3,49

3.02 Prime de perfectionnement

La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicienne ou technicien en salle d'opération, d'une durée de six (6) mois, reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
6,54	6,67	6,80	6,94

ARTICLE 4 PRIVILÈGES ACQUIS

4.01 La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité le 14 mai 2006, continue de recevoir cette prime, en autant qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime.

4.02 Les infirmières ou infirmiers auxiliaires de la région de Québec qui bénéficiaient au 5 décembre 1969 d'un différentiel de deux dollars (2,00 $) de plus par semaine que le salaire prévu à leur échelle, conserveront ce différentiel.

.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux éducatrices ou éducateurs qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 7.

2.01 Lorsque l'éducatrice ou éducateur accède à une classe supérieure, elle ou il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, elle ou il ne peut subir de diminution de salaire.

2.02 Les éducatrices ou éducateurs au service de l'employeur, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée), sont admissibles à la classe II si elles ou ils ont complété et réussi cinquante pour cent (50 %) des cours.

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle éducatrice ou éducateur est soumis à une période de probation. L'éducatrice ou éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 4 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

4.01 L'éducatrice ou éducateur à temps complet, à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, reçoit une prime d'encouragement à l'étude de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
446,00	455,00	464,00	473,00

après avoir complété et réussi quinze (15) unités du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP).

4.02 Toutefois, l'éducatrice ou éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) unités, passe à une classe de salaire supérieure, ne peut bénéficier de cette prime.

4.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le CEGEP ne sont pas acceptées aux fins de cet article.

4.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes crédits et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'étude accordée à même le budget consacré au développement des ressources humaines ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducatrice ou éducateur".

L'éducatrice ou éducateur qui a complété et réussi trente (30) crédits du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe H.

Aux fins d'application du paragraphe 2.06 de l'annexe H, toute formation reliée aux fonctions de l'éducatrice ou éducateur est réputée requise.

ARTICLE 6 REPAS

Un repas est fourni gratuitement à l'éducatrice ou éducateur appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les personnes bénéficiaires.

ARTICLE 7 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION

7.01 Le libellé et l'échelle de salaire de ce titre d'emploi apparaît à la présente convention.

7.02 Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de la cédule établie, à l'exception du remplacement d'une éducatrice ou éducateur absent:

1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires;

2- pour assister la personne suppléante ou une nouvelle éducatrice ou un nouvel éducateur de son équipe;

3- lorsqu'une ou quelques personnes bénéficiaires causent des difficultés majeures.

7.03 Rémunération

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues au paragraphe 7.02 de la présente annexe. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches.

ARTICLE 8 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN LOISIRS

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la technicienne ou technicien en loisirs à l'exception de l'article 2, du 3^{e} alinéa de l'article 5 et de l'article 7.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'infirmière ou infirmier qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par une infirmière ou infirmier, cette infirmière ou infirmier est couvert par la présente annexe.

ARTICLE 2 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS CANDIDATES OU CANDIDATS À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

L'employeur considère comme infirmière ou infirmier, l'infirmière ou infirmier actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmière ou infirmier antérieurement à 1966 et qui était reconnu par cet établissement comme infirmière ou infirmier diplômé en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 4.01 de la présente annexe.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier

3.01 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

3.02 Sur réception de son permis d'exercice, à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie à la candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier le salaire de l'infirmière ou infirmier, rétroactivement à la date de ses examens réussis, dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date.

Candidate ou candidat admissible par équivalence

3.03 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

3.04 Le paragraphe relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du premier jour de la période de probation.

3.05 Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une ou plusieurs personnes désignées par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ne peut en aucun cas avoir de façon autonome la responsabilité d'un service.

3.06 La durée du stage s'ajoute à la période de probation pour ne former qu'une seule période continue. La durée totale de cette période continue et les modalités du stage sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier.

Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation

3.07 Cette infirmière ou infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou infirmier.

3.08 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier.

ARTICLE 4 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

4.01 L'infirmière ou infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire, selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6.

4.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmière ou infirmier une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postscolaire, attestation que l'infirmière ou infirmier obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à l'infirmière ou infirmier de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

5.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:

5.02 L'infirmière ou infirmier a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans.

5.03 Si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 5.02. Toutefois, l'infirmière ou l'infirmier ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

Si elle ou il a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmière ou infirmier.

5.04 Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé

annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

5.05 Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 l'infirmière ou infirmier actuellement au service de l'employeur et celle ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

5.06 Au départ de l'infirmière ou infirmier, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

5.07 L'infirmière ou infirmier auxiliaire, la préposée ou préposé (certifié "A") aux bénéficiaires, la puéricultrice/garde-bébé devenu infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou infirmier.

ARTICLE 6 FORMATION POSTSCOLAIRE

6.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 13 "Budget consacré au développement des ressources humaines".

6.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

6.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02, l'infirmière ou infirmier doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

6.04 Lorsque le Comité de perfectionnement prévu aux conventions collectives antérieures a accepté un programme d'études, les infirmières ou infirmiers qui l'ont suivi conservent les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 6.01 et 6.02. L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postscolaires déjà existants.

6.05 Toutefois, l'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminés, quel que soit le poste qu'elle ou il occupe:

- brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons;

- une année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons;
- baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons;
- maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons.

6.06 L'infirmière ou infirmier possédant un ou plusieurs diplômes d'études postscolaires mentionnés au paragraphe 6.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

6.07 L'infirmière ou infirmier détenant un baccalauréat en sciences infirmières qui bénéficiait au 13 juillet 2000 d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle ou il travaillait dans un service où l'employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et la date d'entrée en vigueur de la convention, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique continue d'en bénéficier.

L'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postscolaires est réputé posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmières ou infirmiers pour la formation exigée ou réputée requise.

6.08 L'infirmière ou infirmier qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

Lorsqu'une infirmière ou un infirmier qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle ou il se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette infirmière ou cet infirmier reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmière ou infirmier qui se situe au douzième (12ième) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

6.09 Dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

6.10 La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sont reconnus aux fins d'application du présent article.

6.11 L'infirmière ou infirmier qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, bénéficiait toujours d'une compensation pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, tant et aussi longtemps qu'elle ou il demeure au service dudit employeur:

Perte d'un demi (1/2) échelon: 3,00 $

Perte d'un (1) échelon:	5,00 $
Perte de deux échelons:	10,00 $
Perte de trois échelons:	15,00 $
Perte de quatre échelons:	20,00 $
Perte de cinq échelons:	25,00 $
Perte de six échelons:	30,00 $

Toutefois, si l'infirmière ou infirmier devient admissible à la rémunération additionnelle prévue au présent article, l'alinéa précédent cesse de s'appliquer à moins que ladite rémunération additionnelle soit moindre que la compensation prévue à l'alinéa précédent.

ARTICLE 7 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

L'infirmière ou infirmier est classé dans la nouvelle échelle selon son expérience et sa formation postscolaire.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

Les paragraphes suivants s'ajoutent à l'article 12 de la convention collective.

8.01 Un congé sans solde pour études ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmière ou infirmier reprend les droits qu'elle ou qu'il avait à son départ.

8.02 Cependant, dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la Santé et des Services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chap. S-4.2 et ses amendements), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

8.03 L'infirmière ou infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice.

ARTICLE 9 PRIME DE SOINS INTENSIFS

9.01 L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

9.02 L'infirmière ou infirmier appelé à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit, en plus de son salaire, une prime par quart de travail de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
3,28	3,35	3,42	3,49

ARTICLE 10 REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Le présent article remplace les paragraphes 7.08 et 7.09 de la convention collective.

10.01 Quand une infirmière ou infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

10.02 L'infirmière ou infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent, reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée, pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail.

10.03 Les deux paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef ou l'assistante du supérieur immédiat ou l'assistant du supérieur immédiat remplace son supérieur immédiat (cadre) pendant ses absences régulières.

10.04 Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef ou une assistante du supérieur immédiat ou assistant du supérieur immédiat n'est en fonction dans un service, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement son supérieur immédiat (cadre) pour une période d'au moins sept heures et un quart (7 1/4) continues de travail, a droit pour cette période à un supplément de salaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
11,53	11,76	11,99	12,23

ANNEXE F

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnelles ou professionnels qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

2.01 Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 16 décembre 2005 et celles embauchées après cette date, sont classifiées, à cette date ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure, selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la nomenclature des titres d'emploi conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises apparaissant aux libellés des titres d'emploi.

2.02 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui était classifiée dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective 2000-2003 est réputée posséder les qualifications minimum requises pour ce titre d'emploi.

2.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur précise le titre d'emploi de chaque personne salariée.

Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

(Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 7.18 de la convention collective).

2.04 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

2.05 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel complète une année d'expérience professionnelle lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de:

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- deux cent vingt et un (221) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

2.06 Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

2.07 Sous réserve des paragraphes 2.09 à 2.15 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

2.08 Nonobstant les paragraphes 2.05 et 2.06, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier cycle

2.09 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

2.10 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

2.11 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.

2.12 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

2.13 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

2.14 "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

2.15 À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux paragraphes 2.09 à 2.14 inclusivement.

Cependant, en application du paragraphe 2.11, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a

complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

2.16 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17[1]

2.17 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

2.18 L'avancement accéléré d'échelon est accordé conformément aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

2.19 L'avancement accéléré d'un (1) échelon est accordé à une personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

2.20 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

2.21 Prime de coordination professionnelle

La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnelles ou professionnels reçoit une prime de 5 % de son salaire.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux personnes salariées professionnelles de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires prévue à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les paragraphes suivants remplacent les paragraphes 19.01 à 19.03 et 19.08 de la convention collective.

3.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate ou de sa remplaçante ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre la personne supérieure immédiate, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à la personne supérieure immédiate ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

---

[1] Pour l'avocate ou l'avocat, la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 10 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 11 à 21.

3.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps dans les quinze (15) jours qui suivent;

2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci est payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Cet article remplace l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

4.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

4.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtient de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

4.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

4.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois-quarts (3/4) de ses années d'expérience antérieure.

4.05 Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 5 ÉVALUATION

5.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

5.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, est remplie par la personne responsable du personnel et la ou le chef de service.

ARTICLE 6 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À LA PERSONNE SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER OU D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à la personne salariée d'un des titres d'emploi suivants[1]:

1911 Infirmière clinicienne ou infirmier clinicien
1912 Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef
Infirmier clinicien assistant infirmier-chef
Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
Infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat
1913 Conseillère ou conseiller en soins infirmiers
1914 Candidate infirmière praticienne spécialisée
Candidat infirmier praticien spécialisé
1915 Infirmière praticienne spécialisée
Infirmier praticien spécialisé
1916 Infirmière première assistante en chirurgie
Infirmier premier assistant en chirurgie

6.01 Les dispositions suivantes de l'annexe E s'appliquent à ces personnes salariées.

- article 8 - ancienneté
- article 9 - prime de soins intensifs
- article 11 - remplacement à différentes fonctions

Les paragraphes 2.01 à 2.04 de la présente annexe sont remplacés par les paragraphes suivants:

6.02 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 4 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus au présent article est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

6.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La personne salariée promue à un poste dont le titre d'emploi est prévu au présent article reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire.

---

[1] Les titres d'emploi d'assistante-infirmière-chef-bachelière et d'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat sont également visés jusqu'au 20 novembre 2006.

Quant à la personne salariée assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef, assistante du supérieur immédiat ou assistant du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien, elle maintient la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion (salaire plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire) jusqu'à ce qu'elle se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion.

6.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, la personne salariée visée par un des titres d'emploi visé au présent article reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

6.05 Reclassification des personnes salariées

Lorsqu'un poste requérant une exigence de baccalauréat en sciences infirmières ou de baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des dispositions du paragraphe 6.10 de l'annexe E a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, la personne salariée qui a obtenu ce poste est reclassifiée infirmière clinicienne ou infirmier clinicien si elle répondait à cette exigence.

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 6.03.

6.06 Intégration de certaines infirmières ou infirmiers au titre d'emploi d'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien.

L'infirmière ou infirmier en santé communautaire [1], l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef, l'infirmière assistante du supérieur immédiat ou l'infirmier assistant du supérieur immédiat qui obtient, après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, est classifié infirmière clinicienne ou infirmier clinicien ou, le cas échéant, assistante-infirmière-chef-bachelière[2] ou assistant-infirmier-chef-bachelier[1], infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat[1] ou infirmier bachelier assistant du supérieur immédiat[1], infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 6.03.

---

1 Seules les infirmières ou infirmiers travaillant dans le cadre de la vocation CLSC sont visés.

2 Ce titre d'emploi est aboli le 20 novembre 2006 tel que stipulé aux annexes A et B de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

6.07 Éligibilité à un poste d'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux le 14 mai 2006 qui détient un baccalauréat es sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2003, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien. Il en est de même d'une personne salariée qui poursuit ses études afin de compléter un troisième (3e) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la personne salariée qui poursuit ses études a complété ou est à compléter un deuxième (2e) certificat dans le cadre d'un baccalauréat es science, le troisième (3e) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'article 7 à moins qu'elle ne détienne déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à un tel emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux.

6.08 Éligibilité à un poste de conseillère ou conseiller en soins

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux le 14 mai 2006 et qui détient trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus à l'article 7 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseillère ou conseiller en soins.

La personne salariée qui est à compléter un troisième (3e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'article 7 le 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseillère ou conseiller en soins. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à un tel emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux.

ARTICLE 7 CERTIFICATS RECONNUS EN SOINS INFIRMIERS

Aux fins d'application de la convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières: intégration et perspectives

Soins infirmiers

Soins infirmiers: milieu clinique

Soins palliatifs

Soins critiques

Soins infirmiers périopératoires

Soins infirmières: santé publique

Santé communautaire

Santé mentale

Gérontologie

Gérontologie sociale

Santé et sécurité au travail

Toxicomanie

Intervention auprès des jeunes: fondements et pratiques

Petite enfance et famille: intervention précoce

Psychologie

Pratiques psychosociales

Éducation à la vie familiale

Éducation des adultes

Relations humaines et vie familiale

Administration des services de santé

Gestion des organisations

Administration

ANNEXE G

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes et techniciens diplômés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi prévus à l'article 2 de la présente annexe.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI

Les titres d'emploi visés par la présente annexe sont les suivants:

2248 - Assistant-chef-inhalothérapeute
- Assistante-chef-inhalothérapeute

2236 - Assistant-chef-technicien en électrophysiologie médicale
- Assistante-chef-technicienne en électrophysiologie médicale

2234 - Assistant-chef-technologiste médical
- Assistant-chef-technicien de laboratoire médical diplômé
- Assistante-chef-technologiste médicale
- Assistante-chef-technicienne de laboratoire médical diplômée

2219 - Assistant-chef-technologue en radiologie
Assistante-chef-technologue en radiologie

2247 - Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)

2276 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale

2246 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)

2227 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)

2213 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)

2271 - Cytologiste

2244 - Inhalothérapeute

2214 - Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)

2232 - Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)

2241 - Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie (E.E.G.)

2286 - Technicien ou technicienne en électro-physiologie médicale

2223 - Technologiste médical
- Technologiste médicale

2224 - Technicien de laboratoire médical diplômé
- Technicienne de laboratoire médical diplômée

2208 - Technologue en médecine nucléaire

2205 - Technologue en radiodiagnostic

2207 - Technologue en radio-oncologie

2212 - Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie

ARTICLE 3 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la technicienne ou technicien au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classé dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 5 de la présente annexe.

ARTICLE 4 REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

La technicienne ou technicien appelé par l'établissement à travailler temporairement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'elle ou il l'occupe, si elle ou il l'occupe pendant au moins un quart régulier de travail.

ARTICLE 5 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

La technicienne ou technicien couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 6.

ARTICLE 6 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

6.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:

6.02 La technicienne ou technicien a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans.

6.03 Si la technicienne ou technicien a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 6.02. Toutefois, la technicienne ou technicien ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

6.04 Si elle ou il a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de la technicienne ou technicien.

6.05 Nonobstant les paragraphes 6.01, 6.02, 6.03 et 6.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

6.06 Le calcul de l'expérience de la technicienne ou du technicien qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante:

Chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

6.07 L'employeur doit exiger de la technicienne ou technicien une attestation écrite de l'expérience acquise, attestation que la technicienne ou technicien obtient de l'employeur de l'établissement où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à la technicienne ou technicien de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

6.08 Au départ de la technicienne ou technicien, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

Formation postscolaire (laboratoire)

Les dispositions prévues à l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

6.09 La technicienne ou technicien détenteur d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, micro-biologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique a droit à un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

6.10 Lorsque la technicienne ou le technicien utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.) elle ou il a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des certificats. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

6.11 La technicienne ou technicien détenteur d'un baccalauréat en biologie médicale (option technologie médicale), biochimie, chimie et microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

6.12 La technicienne ou technicien détenteur d'une "licence" (L.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

6.13 La technicienne ou technicien qui a complété et réussi trente (30) unités ou crédits d'un programme d'études postscolaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit octroyer un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

6.14 Sous réserve du paragraphe 6.10 de la présente annexe et du paragraphe 2.03 de l'annexe H, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

La technicienne ou technicien ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

6.15 Sous réserve du paragraphe 6.16, cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

6.16 Une technicienne ou technicien qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et bénéficiait de prime de formation postscolaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, lorsque par le fait de sa position ou de sa progression dans l'échelle de salaire elle ou il perd le bénéfice des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire:

- perte d'un demi (1/2) échelon: 3,00 $
- perte d'un (1) échelon: 5,00 $
- perte de deux (2) échelons: 10,00 $
- perte de trois (3) échelons: 15,00 $
- perte de quatre (4) échelons: 20,00 $
- perte de cinq (5) échelons: 25,00 $
- perte de six (6) échelons: 30,00 $

ARTICLE 7 CONDITION PARTICULIÈRE À LA TECHNICIENNE OU TECHNICIEN CLASSE "B" QUI DEVIENT TECHNICIENNE OU TECHNICIEN

La technicienne ou technicien "Classe B" devenu technicienne diplômée ou technicien diplômé, reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme technicienne diplômée ou technicien diplômé le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicienne ou technicien.

ARTICLE 8 PRIMES DE SOINS INTENSIFS

1) L'unité de soins intensifs se définit comme suit:

Lieu spécialement aménagé avec du personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

2) L'inhalothérapeute appelé à travailler plus de la moitié de son quart de travail dans une ou des unité(s) de soins intensifs, soit pour traitements respiratoires et/ou surveillance de bénéficiaires sous respirateurs volumétriques ou autres, reçoit en plus de son salaire, une prime quotidienne de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
3,28	3,35	3,42	3,49

ANNEXE H

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la convention collective, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe E.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 13 "Budget consacré au développement des ressources humaines".

2.02 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise

plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

2.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION

1.01 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée.

1.02 À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES PSYCHIATRIQUES

2.01 La personne salariée qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, si elle réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
9,77	9,97	10,17	10,37

Si elle ne réussit pas, elle reçoit une prime hebdomadaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
7,58	7,73	7,88	8,04

2.02 Pour avoir droit à la prime, la personne salariée qui a suivi cinquante pour cent (50 %) mais sans l'avoir complété, le cours d'infirmière ou infirmier, d'infirmière ou infirmier auxiliaire, de préposée ou de préposé (certifié "A") aux bénéficiaires, de puéricultrice/garde-bébé d'une institution reconnue, peut subir l'examen sans toutefois être obligée de suivre le cours. En cas d'échec à l'examen, elle peut cependant s'inscrire à ce cours.

Les personnes salariées diplômées ou certifiées des titres d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent, n'ont pas droit à la prime. Cependant, pour les personnes salariées qui la reçoivent déjà, elles continuent de la recevoir pour la durée de la présente convention.

2.03 L'employeur reconnaît les cours donnés dans les autres établissements psychiatriques.

2.04 La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum.

2.05 Le cours est réparti de la façon suivante:

- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux et
- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques.

2.06 L'assistance à quatre-vingt pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de la personne salariée. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique.

2.07 L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante:

- 200 points pour les soins infirmiers généraux;
- 200 points pour les soins infirmiers psychiatriques;
- 100 points pour la présence au cours.

2.08 L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen.

2.09 La personne salariée qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.

ARTICLE 3 PRIME EN PSYCHIATRIE

3.01 Les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires reçoivent une prime hebdomadaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
16,32	16,65	16,98	17,32

Cette prime est distincte de la prime prévue à l'article 2 de la présente annexe.

ARTICLE 4 CONGÉS MOBILES

4.01 Une personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement énuméré à l'article 6, dans le département ou l'aile psychiatrique des établissements énumérés à l'article 5, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

Pour les personnes salariées qui ont commencé à travailler en psychiatrie après le 1er juillet 1980, cette accumulation est divisée en deux (2) tranches, et est créditée à ceux-ci en date du 1er janvier et du 1er juillet.

Aux fins de calcul, la personne salariée visée qui a commencé à travailler entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois travaillé.

4.02 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

4.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2.2 % applicable:

- sur le salaire, les suppléments, les primes [1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vancances.

ARTICLE 5 DÉFINITION DU SERVICE OU AILE PSYCHIATRIQUE

5.01 Les dispositions prévues aux articles 1, 3 et 4 de la présente annexe s'appliquent aux services ou ailes psychiatriques structurés de la mission centre hospitalier.

Aux fins d'application du présent article, le service ou l'aile psychiatrique structurée se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques, ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des personnes bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du service.

Les établissements visés sont les suivants:

Centre hospitalier régional du Grand-Portage du Centre de santé et de services sociaux de Rivière-du-Loup

Centre de pédopsychiatrie-Résidence du Sacré-Cœur du Centre hospitalier universitaire de Québec;
Pavillon Centre hospitalier de l'Université Laval du Centre hospitalier universitaire de Québec;
Pavillon St-François d'Assise du Centre hospitalier universitaire de Québec;

Institut universitaire de gériatrie de Montréal

Centre hospitalier Rouyn-Noranda du Centre de santé et de services sociaux de Rouyn-Noranda

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont pas considérées.

Centre hospitalier Beauce-Etchemin du Centre de santé et de services sociaux de Beauce

Centre hospitalier Anna Laberge du Centre de santé et de services sociaux Jardins-Roussillon

Centre hospitalier Pierre Boucher du Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher

5.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un établissement met sur pied soit un service ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et du S.C.F.P. de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si ce service ou cette aile doit être considéré comme un service ou une aile structurée, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 5.01.

ARTICLE 6 DÉFINITION D'URGENCE PSYCHIATRIQUE

Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent également aux personnes salariées qui oeuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des centres hospitaliers suivants:

Pavillon Centre hospitalier de l'université Laval du Centre hospitalier universitaire de Québec

Centre hospitalier Pierre Boucher du Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher

Aux fins d'application de la présente annexe, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques.

Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et le Syndicat canadien de la fonction publique, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et le Syndicat canadien de la fonction publique, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

ARTICLE 7

Les dispositions de l'Annexe I s'appliquent aux personnes salariées de l'Hôpital Rivière-des-Prairies et de l'Institut Philippe Pinel de Montréal.

ARTICLE 8

Sous réserve de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal, l'application des bénéfices prévus à la présente annexe ne vise que les personnes salariées oeuvrant dans la mission centre hospitalier.

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q. C.S.-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

A) Mutations volontaires

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

ANNEXE K

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'INSTITUT PHILIPPE PINEL DE MONTRÉAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées de l'Institut Philippe Pinel visées par l'accréditation.

1.02 Considérant la nature de la clientèle ainsi que le degré de sécurité associé à l'Institut Philippe Pinel, chaque personne salariée est concernée par la sécurité des usagers des visiteurs et du personnel. À cet effet, la personne salariée visée par un titre d'emploi prévu à la présente annexe, à l'exception du titre d'emploi 5303 d'agent administratif classe 3 (groupe 513)[1], doit intervenir, même physiquement[2], à chaque fois que la situation l'impose[3].

1.03 Les libellés apparaissant à la présente annexe constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

1.04 L'employeur paie à la personne salariée le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI ET LIBELLÉS

3458 Agent communautaire surveillant
Agente communautaire surveillante

Personne qui, sous la surveillance du personnel professionnel, répond aux besoins physiques et psychologiques des usagers.

Elle est responsable de la sécurité des usagers et de leur entourage et, à cette fin, elle fait des fouilles sur les usagers ou sur la propriété de l'Institut lorsque demandé. Lorsque appelée à accompagner des usagers à l'occasion des sorties, elle a la responsabilité de faire en sorte que les usagers reviennent à l'Institut.

De plus, lorsque affectée à une unité de soins, elle peut animer des activités avec les usagers, elle participe à l'application des plans de soins, observe le comportement des usagers et rapporte ses observations au dossier clinique ou au personnel professionnel de l'Institut.

---

1 Ce titre d'emploi entre en vigueur le 21 novembre 2006 tel que stipulé dans la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux et remplace le titre d'emploi de commis d'unité.(groupe 328)

2 Pour les titres d'emploi d'infirmières, cette disposition s'applique après discussion entre les parties mais au plus tard le 11 septembre 2006

3 Cette exception s'applique également au titre d'emploi de commis d'unité (5102)

La personne du présent titre d'emploi qui complète et réussit trente (30) crédits du cours menant à l'obtention d'un D.E.C. en techniques d'éducation spécialisée, se voit créditer un (1) échelon dans l'échelle des salaires.

Aucune personne actuellement au service de l'employeur ou qui le deviendra par la suite ne pourra demander à être classifiée à l'intérieur de cet emploi après le 16 janvier 1991.

Échelle de salaire: Groupe 356 .....40 heures

6436 Agent d'intervention
Agente d'intervention

Personne qui assure la sécurité à l'Institut. Elle est responsable plus spécifiquement de la sécurité des usagers et de leur entourage. Elle fait des fouilles sur les usagers ou sur la propriété de l'établissement lorsque demandé.

Elle participe à l'atteinte de l'objectif d'amélioration des besoins physiques et psychologiques des usagers.

Lorsque appelée à accompagner des usagers à l'occasion de sorties, elle a la responsabilité de faire en sorte que les usagers reviennent à l'Institut.

Elle observe le comportement des usagers et rapporte ses observations au dossier clinique ou au personnel professionnel de l'Institut.

Échelle de salaire: Groupe 356 .....40 heures

6346 Garde

Personne qui assure la sécurité à l'entrée, à l'extérieur et dans les différents postes de contrôle à l'intérieur de l'Institut. Elle effectue des fouilles lorsque requis. Cette personne exécute des rondes autour et à l'intérieur de l'Institut, elle sert d'escorte au besoin et elle peut être appelée à servir de conducteur ou de conductrice pour les véhicules et à remplir sa tâche dans tous les milieux où l'Institut a la garde de ses usagers. Elle surveille et inspecte les personnes et les véhicules au besoin.

Échelle de salaire: Groupe 356 .....40 heures

2697 Sociothérapeute

Personne qui, sous la responsabilité du personnel professionnel de l'Institut, répond aux besoins physiques et psychologiques et de rééducation des usagers, en élaborant et en animant les activités des usagers aussi bien dans l'unité qu'en dehors de l'unité de vie. Elle observe le comportement des usagers à tous les moments stratégiques de la vie quotidienne de ceux-ci et rapporte ses observations au dossier clinique ou au personnel professionnel de l'Institut. Elle est responsable de la sécurité des usagers et de leur entourage.

Lorsqu'elle accompagne des usagers à l'occasion de sorties, elle doit faire en sorte que les usagers reviennent à l'Institut.

Cette personne doit détenir un diplôme collégial (CÉGEP) reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en technique d'éducation spécialisée ou dans une autre technique jugée pertinente.

Échelle de salaire: Groupe 218 .....40 heures

2473 Infirmier ou infirmière

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins bio-psycho-sociaux d'usagers ou de groupes de personnes qui lui sont confiés. Elle évalue l'état de santé de l'usager, détermine et assure la réalisation du plan de soins et de traitements infirmiers. Elle prodigue les soins et traitements infirmiers et médicaux dans le but de maintenir la santé, de la rétablir et de prévenir la maladie.

Elle planifie, dispense et évalue l'enseignement aux usagers, à leurs proches et à des groupes de personnes. De plus, elle participe à la recherche visant la promotion de la santé et la prévention de la maladie.

Cette personne est responsable de la sécurité des usagers et de leur entourage. Lorsqu'elle accompagne des usagers à l'occasion de sorties, elle doit faire en sorte que les usagers reviennent à l'Institut.

Doit détenir son permis d'exercice de l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec (O.I.I.Q.).

Échelle de salaire: Groupe 226 .....40 heures

1907 infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins bio-psycho-sociaux d'usagers ou de groupes de personnes qui lui sont confiés. Elle évalue l'état de santé, détermine et assure la réalisation du plan de soins et de traitements infirmiers des usagers présentant des problèmes de santé complexes et/ou des dimensions bio-psycho-sociales variées. Elle prodigue les soins et traitements infirmiers et médicaux dans le but de maintenir la santé, de la rétablir et de prévenir la maladie.

Elle conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils cliniques et d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe interdisciplinaire.

Elle identifie, pour les usagers, les besoins et interventions nécessitant une coordination de services dans l'établissement et entre différents établissements ou organismes du milieu. Elle assure, le cas échéant, la coordination de ces services.

Cette personne est responsable de la sécurité des usagers et de leur entourage. Lorsqu'elle accompagne des usagers à l'occasion de sorties, elle doit faire en sorte que les usagers reviennent à l'Institut.

Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux usagers, à leurs proches et à des groupes de personnes dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche.

Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

Échelle de salaire: Groupe 128 .....40 heures

3684 Instructeur ou instructrice d'atelier

Personne qui, en collaboration avec le personnel des unités, élabore, planifie, anime et est la personne ressource des différentes activités de réadaptation. Elle participe à l'application des plans de soins entre autre en réalisant les objectifs fixés par les unités de soins en regard des usagers qui lui sont confiés. Elle observe le comportement des usagers dans le cadre des différentes activités et rapporte ses observations au dossier clinique ou au personnel professionnel de l'Institut.

Elle peut enseigner un métier. Elle contrôle et entretient le matériel de l'atelier. Elle est responsable de la sécurité des usagers et de leur entourage.

Elle doit détenir un diplôme de niveau secondaire ou un certificat approprié de qualification émis par le ministère habilité ou posséder une compétence équivalente.

Échelle de salaire: Groupe 356 .....40 heures

5102 Commis d'unité [1]

Personne qui, dans une unité de soins, accomplit des fonctions de nature comptable ou autre à caractère modérément compliqué tel que: la cueillette, la vérification, la sélection, l'interprétation, la préparation, la transmission et l'actualisation des différentes demandes, des données médicales ou administratives. S'occupe des travaux de bureau demandant une bonne connaissance de la routine générale de bureau.

De plus, elle participe à l'observation du milieu dans un but sécuritaire et rapporte ses observations au personnel de l'unité. Elle opère et contrôle le tableau de contrôle électronique (console) selon les procédures établies.

Échelle de salaire: Groupe 328 .....35 heures

5303 Agent administratif classe 3 (groupe 513) [2]

Personne qui accomplit une variété de travaux administratifs modérément compliqués selon des directives précises, des méthodes et des procédures établies. Elle exerce, de façon principale et habituelle, des attributions relatives à l'inscription ou à l'admission des usagers, au traitement de données diverses ainsi qu'au traitement de texte.

---

1 Titre d'emploi maintenu jusqu'au 20 novembre 2006

2 Titre d'emploi entrant en vigueur le 21 novembre 2006 en remplacement du titre d'emploi de commis d'unité (groupe 328). La personne salariée concernée est reclassée selon les règles d'intégration prévues à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

De plus, elle participe à l'observation du milieu dans un but sécuritaire et rapporte ses observations au personnel de l'unité. Elle opère et contrôle le tableau de contrôle électrique (console) selon les procédures établies.

Échelle de salaire: Groupe 513 .....35 heures

ARTICLE 3 HEURES DE TRAVAIL

À l'exclusion de l'agent administratif classe 3 (groupe 513), les personnes salariées des titres d'emploi prévus à l'article 2, ont une semaine de travail de quarante (40) heures, incluant une demi (1/2) heure par jour pour prendre le repas à l'établissement, cette demi (1/2) heure étant considéré comme du temps travaillé.

ARTICLE 4 PÉRIODES DE REPOS

À l'exclusion de l'agent administratif classe 3 (groupe 513), les personnes salariées des titres d'emploi prévus à l'article 2 ne bénéficient pas des périodes de repos intercalaires du paragraphe 25.08 de la convention collective.

ARTICLE 5 ÉCHELLES DE SALAIRE

Groupe 128

Classe	Échelon	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
01	01	18,95	19,33	19,72	20,11
	02	19,58	19,97	20,37	20,78
	03	20,26	20,67	21,08	21,50
	04	20,96	21,38	21,81	22,25
	05	21,69	22,13	22,57	23,02
	06	22,45	22,90	23,35	23,82
	07	23,23	23,69	24,16	24,65
	08	24,46	24,95	25,45	25,95
	09	25,33	25,84	26,36	26,88
	10	26,25	26,78	27,31	27,86
	11	27,19	27,73	28,29	28,85
	12	28,18	28,75	29,32	29,91
	13	29,22	29,81	30,40	31,01
	14	30,29	30,90	31,52	32,15
	15	31,41	32,04	32,68	33,33
	16	32,18	32,83	33,48	34,15
	17	32,97	33,63	34,30	34,99
	18	34,89	35,59	36,30	37,03

Groupe 218

Classe	Échelon	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
01	01	17,62	17,97	18,33	18,70
	02	18,14	18,50	18,87	19,25
	03	18,68	19,05	19,43	19,82
	04	19,27	19,66	20,05	20,45
	05	19,84	20,24	20,64	21,05
	06	20,49	20,90	21,32	21,75
	07	21,15	21,57	22,00	22,44
	08	21,63	22,06	22,50	22,95
	09	22,08	22,52	22,97	23,43
	10	22,72	23,17	23,63	24,10
	11	23,47	23,94	24,42	24,91
	12	24,26	24,75	25,25	25,76

Groupe 226

Classe	Échelon	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
01	01	19,11	19,49	19,88	20,28
	02	19,73	20,12	20,52	20,93
	03	20,39	20,80	21,22	21,64
	04	21,10	21,52	21,95	22,39
	05	21,71	22,14	22,58	23,03
	06	22,53	22,98	23,44	23,91
	07	23,28	23,75	24,23	24,71
	08	24,02	24,50	24,99	25,49
	09	24,88	25,38	25,89	26,41
	10	25,66	26,17	26,69	27,22
	11	26,58	27,11	27,65	28,20
	12	27,47	28,02	28,58	29,15

Groupe 328

Classe	Échelon	Taux 2006-04-01 au 2006-11-20 ($)
01	01	14,92
	02	15,28
	03	15,64
	04	16,01
	05	16,37

Groupe 356

Classe	Échelon	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
01	01	17,62	17,97	18,33	18,70
	02	18,14	18,50	18,87	19,25
	03	18,68	19,05	19,43	19,82
	04	19,27	19,66	20,05	20,45
	05	19,84	20,24	20,64	21,05
	06	20,49	20,90	21,32	21,75
	07	21,15	21,57	22,00	22,44
	08	21,63	22,06	22,50	22,95
	09	22,08	22,52	22,97	23,43

Groupe 513

Classe	Échelon	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
01	01	15,22	15,52	15,83
	02	15,59	15,90	16,22
	03	15,95	16,27	16,60
	04	16,33	16,66	16,99
	05	16,70	17,03	17,37

ARTICLE 6 PRIME DE MILIEU (PRIME PINEL)

Les personnes salariées des titres d'emploi suivants reçoivent une prime annuelle de:

1- pour les infirmières et les infirmiers et les sociothérapeutes de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
1194,00	1210,00	1242,00	1267,00

2- pour les agentes communautaires surveillantes ou agents communautaires surveillants, les agentes ou agents d'intervention, les instructrices ou instructeurs d'atelier, agent administratif classe 3 (groupe 513)[1], garde, de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
937,00	956,00	975,00	995,00

3- pour les: technologues en radiodiagnostic, technicienne ou technicien en E.E.G., technicienne ou technicien en électro-physiologie médicale., technicienne ou technicien en audio-visuel, assistant technique en pharmacie, aide de service [2], préposée ou préposé à la buanderie, maître-plombière ou maître-plombier, mécanicienne d'entretien ou mécanicien d'entretien, préposée ou préposé à l'entretien ménager, peintre, magasinière ou magasinier, maître-électricienne ou maître-électricien, journalière ou journalier, ouvrière ou ouvrier de maintenance, préposée ou préposé aux magasins, plombière ou plombier, mécanicienne ou mécanicien de machine fixes, menuisière ou menuisier, agent administratif classe 4 [3], agent administratif classe 3 (groupe 503)[4], agent administratif classe 2 [5], de:

---

1 Titre d'emploi entrant en vigueur le 21 novembre 2006 en remplacement du titre d'emploi de commis d'unité.

2 Titre d'emploi entrant en vigueur le 21 novembre 2006 en remplacement du titre d'emploi de commis à la pharmacie.

3 Titre d'emploi entrant en vigueur le 21 novembre 2006 en remplacement des titres d'emploi de commis et de réceptionniste.

4 Titre d'emploi entrant en vigueur le 21 novembre 2006 en remplacement du titre d'emploi de préposé à l'admission.

5 Titre d'emploi entrant en vigueur le 21 novembre 2006 en remplacement des titres d'emploi de secrétaire et de commis senior.

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
676,00	690,00	704,00	718,00

La prime de psychiatrie prévue à l'article 3 de l'annexe I ne s'applique pas aux personnes salariées visés par le présent article.

ARTICLE 7 ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-INDEMNITÉ

Une assurance de cent mille dollars sera prise sur la vie des personnes salariées. Le montant de cette assurance sera versé aux ayants-droit de la personne salariée décédée dans le seul cas du décès causé par l'agression d'une personne bénéficiaire commise pendant que la personne salariée était dans l'exercice de ses fonctions. Le montant de cette assurance ne sera pas versé si la personne salariée décède des suites d'un accident dû à une faute lourde de sa part.

Une assurance sera prise pour garantir à la personne salariée victime, dans l'exercice de ses fonctions, d'un accident causé par l'agression d'une personne bénéficiaire, un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles et son salaire régulier, et ce, pour la durée de son invalidité. Il est convenu qu'aucune réduction sur sa réserve de congé-maladie ne sera faite à cette occasion.

Cette assurance-vie et cette assurance indemnité sont soumises mutatis mutandis aux conditions qui apparaissent à la convention collective intervenue ou à intervenir entre le gouvernement du Québec et le syndicat des agents de la paix de la fonction publique.

N.B.: L'application des dispositions prévues au deuxième alinéa du présent article et au paragraphe 23.31 de la convention générale ne peut avoir pour effet que la personne salariée reçoive plus de 100 % de son salaire régulier.

ARTICLE 8 RÉGIME DE RETRAITE

Les personnes salariées visées par le règlement relatif à la désignation de catégories ou de sous-catégories d'employés et à la détermination de dispositions particulières applicables aux employés de l'Institut Pinel (R-9.2, r.1.1) sont régies par les dispositions du régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).

ARTICLE 9 RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

Les dispositions du présent article s'appliquent à la personne salariée participant au RRAPSC.

À compter du 20 février 2003, pour la personne salariée devenue invalide à compter de cette date, le régime d'assurance-salaire est modifié comme suit:

9.01 Les dispositions de l'alinéa d) du paragraphe 23.29 de la convention collective sont remplacées par les suivantes:

d) À compter de la fin de la période de cent-quatre (104) semaines prévue à l'alinéa c) du paragraphe 23.29 de la convention collective, dans le cadre du régime d'assurance-salaire de longue durée, la personne salariée a droit au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire et ce, sans dépasser la première des éventualités suivantes:

i) la date à laquelle elle cesse d'être invalide;
ii) la date à laquelle elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans;
iii) la date à laquelle elle atteint trente-deux (32) ans de service au RRAPSC, n'eut été de l'invalidité;
iv) la date à laquelle elle atteint cinquante (50) ans d'âge et trente (30) ans de service au RRAPSC, n'eut été de l'invalidité.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance-salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée et ce, malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

9.02 Les dispositions de l'alinéa B (invalidité de plus de cent quatre (104) semaines) du paragraphe 23.03 (définition d'invalidité) de la convention collective sont modifiées par l'ajout du sous-alinéa suivant:

3- Dans le cas où l'assureur ou l'organisme gouvernemental n'accepte pas, à compter du début du quarante-neuvième (49^{e}) mois d'invalidité, de reconnaître la personne salariée comme étant invalide au sens de la définition prévue au sous-alinéa 2, la définition d'invalidité prévue à l'alinéa A (invalidité de cent quatre (104) semaines et moins) s'applique à la personne salariée.

Les dispositions du présent sous-alinéa ne s'appliquent pas si, à compter du début de l'invalidité, la personne salariée a atteint:

a) l'âge de soixante et un (61) ans;
b) vingt-huit (28) ans de service au RRAPSC;
c) quarante-six (46) ans d'âge et vingt-six (26) ans de service au RRAPSC.

9.03 La personne salariée invalide visée par les dispositions du paragraphe 9.02 a droit, à compter du début du quarante-neuvième (49^{e}) mois d'invalidité, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante pour cent (60%) de son salaire et ce, sans dépasser la première des éventualités énumérées au paragraphe 9.01.

9.04 L'assureur ou l'organisme gouvernemental ne peut obliger la personne salariée invalide âgée de soixante (60) ans et plus à demander sa rente de retraite du RRAPSC, ni à demander une rente de retraite payable avec réduction actuarielle. Cependant, si elle fait une telle demande, la rente reçue est considérée par l'assureur ou l'organisme gouvernemental dans son calcul de la réduction de sa prestation.

ARTICLE 10

10.01 Le comité local de relations de travail prévu à la section II de l'article 33 de la convention collective a également pour fonction de discuter de toute question relative à la sécurité des personnes salariées, des usagers et des visiteurs.

ARTICLE 11 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES VISANT LES SOCIOTHÉRAPEUTES

11.01 La personne salariée détenant le titre d'emploi de sociothérapeute (2697) et qui en assume les fonctions reçoit temporairement une prime compensatoire de marché interne de 8,81% du 21 novembre 2006 au 20 novembre 2007 et de 11,01% à compter du 21 novembre 2007.

11.02 La prime compensatoire de marché interne s'applique sur le taux de salaire horaire de base de la personne salariée, pour ses heures rémunérées, pour les périodes visées au paragraphe 11.01.

11.03 Le présent article cesse de s'appliquer au plus tard le 30 mars 2010.

ANNEXE L

SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties locales peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de 4 jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes:

1. Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:

a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.

b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures (8) ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre(34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement quarante (40) heures est dorénavant de trente-cinq (35) heures ou trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et trois quarts (8,75) ou neuf (9) heures par journée de travail.

2. Conversion des congés en primes

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
- Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant:

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

- les primes hebdomadaires
- les congés mobiles en psychiatrie
  et
- les congés annuels:

	Ancien horaire	**Nouvel horaire**
17 ans et moins de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour:

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance-salaire
- le congé à traitement différé

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité est de cinq (5) jours ouvrables.

Pour les fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps partiel qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions des articles 1-2-3, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment:

a) l'aire d'application (service ou unité);

b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80%;

c) les conditions applicables aux personnes salariées non volontaires (ex.: échange de poste);

d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

e) la possibilité pour une des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;

f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent.

g) là où les activités du service ou de l'unité le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle;

h) la possibilité de fractionner en jours une (1) des semaines de congé annuel.

5. Toute personne salariée à temps complet visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement dans le cadre du nouvel horaire de travail. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le paiement de ses cotisations.

ANNEXE M

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

1.01 1. Personne dépendante:

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 de la convention collective et toute autre personne dépendante au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne dépendante.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne dépendante, l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes:

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova;

2) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne dépendante conformément à la définition de dépendant prévue à la présente annexe;

3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

La reconnaissance du statut de personne dépendante tel que défini à l'alinéa précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne dépendante pour l'application du présent paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne dépendante s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

2. Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemaska, Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Secteurs	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
Avec dépendant(s)				
Secteur V	16 953	17 292	17 638	17 991
Secteur IV	14 371	14 658	14 951	15 250
Secteur III	11 051	11 272	11 497	11 727
Secteur II	8 782	8 958	9 137	9 320
Secteur I	7 101	7 243	7 388	7 536
Sans dépendant				
Secteur V	9 617	9 809	10 005	10 205
Secteur IV	8 153	8 316	8 482	8 652
Secteur III	6 908	7 046	7 187	7 331
Secteur II	5 854	5 971	6 090	6 212
Secteur I	4 966	5 065	5 166	5 269

2.02 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 Sous réserve du paragraphe 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes dépendantes quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

2.05 Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personnes dépendantes, s'il y a une (1) ou des personnes dépendantes autres que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes dépendantes que la personne conjointe, chacun a droit à la prime sans personne dépendante et ce, nonobstant la définition de l'expression "personne dépendante" du paragraphe 1.01 de la section 1 de la présente annexe.

2.06 La personne salariée en congé de maternité ou en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes dépendantes;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence de:

- deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque personne adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
- cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'employeur;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

3.02 La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante-et-unième (61^{e}) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

3.03 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

3.04 Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que la personne conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

a) lors de la première affectation de la personne salariée: du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée: du lieu d'affectation à un autre;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un (1) congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

3.06 Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes dépendantes:

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personnes dépendantes et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personnes dépendantes.

b) pour les localités de Clova, Havre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Iles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Le fait que la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personnes dépendantes, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes dépendantes d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

4.02 Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 4.01, une (1) sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente pour rendre visite à la personne salariée habitant une (1) des régions mentionnées au paragraphe 1.02.

4.03 Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues au paragraphe 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

4.04 L'employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner.

4.05 Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au paragraphe 4.01 même si elle perd son statut de personne conjointe.

4.06 Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une personne proche parente qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, la personne proche parente est définie comme suit: personne conjointe, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes dépendantes un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01 L'employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes dépendantes, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus à l'article 27 (Allocations de déplacements), ou à défaut selon la politique établie par l'employeur applicable à l'ensemble des personnes salariées.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

6.01 Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes dépendantes, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, l'employeur rembourse aux personnes dépendantes les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Mistassini et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par personne adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 La personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

8.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1989.

9.03 Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

L'employeur accepte de reconduire, pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1989, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées qui, à la date de la signature de la présente convention collective, sont titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit et bénéficient d'une (1) semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines.

1.01 La personne salariée qui bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire [1] ou, le cas échéant, le salaire [(1)] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la personne salariée, du pourcentage déterminé ci-après:

0 à 5 ans d'ancienneté:	11 %
5 à 10 ans d'ancienneté:	12 %
10 ans et plus d'ancienneté:	14 %

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la huitième journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

1.03 Le nombre de congés-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence, de 1,4 jour pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés-maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération, l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 23.41 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

---

[1] Salaire: Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H.

La personne salariée qui, au 30 novembre de chaque année, a dix (10) ans et plus d'ancienneté, reçoit au plus tard le 15 décembre suivant un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire [1], calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues ou, le cas échéant, la récupération sur la banque de congés-maladie sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

1.04 La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

1.05 La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

1.06 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 9.03, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

[1] Salaire: Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H..

ANNEXE O

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse.

Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

ARTICLE 2 PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

Les personnes salariées bénéficient d'une prime hebdomadaire:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
16,32	16,65	16,98	17,32

ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

3.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

3.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

3.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie égale à 2,2 % applicable:

- sur le salaire, les primes [1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H;

[1] Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel est établie l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

4.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements visés par la loi. Les établissements sont les suivants:

Centre jeunesse du Bas-St-Laurent	Unité Le Quai (Rimouski) Unité l'Anse (Rimouski) Unité Le Traversier
Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-Saint-Jean	Centre Saint-Georges Centre La Chesnaie
Centre jeunesse de Québec	Le Gouvernail: Unité Banlieue Unité Dôme Unité Foyer Unité Oasis L'Escale Unité Perce-Vent
Le Centre jeunesse de la Mauricie et Centre-du-Québec	Pavillon Laforest (Drummondville) La Relève L'Éveil L'Odyssée Le Sentier La Clairière La Relance Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières) Unité Le Séjour Urgence Sociale
Centre jeunesse de l'Estrie	Point de service Val-du-Lac
Le Centre jeunesse de Montréal	Site Cité des Prairies
Les Centres de la jeunesse et de la Famille Batshaw	Unité Northview
Les Centres jeunesse de l'Outaouais	Résidence Taché Maison de l'Apprenti
Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue	Unité Le Refuge

Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord	Pavillon Richelieu: Unité Horizon Unité La Source
Centre jeunesse Gaspésie/Les Îles	Site La Rade
Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	Site Campus Lévis
Centre jeunesse de Laval	Centre Notre-Dame de Laval Centre Cartier
Les Centres jeunesse de Lanaudière	Campus Jeunesse: Unité Le Relais
Centre jeunesse des Laurentides	Campus d'Huberdeau Unité Le Relais
Centre jeunesse de la Montérégie	Campus Chambly Campus Valleyfield

4.02 Pour l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements, les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et des centres de protection de l'enfance et de la jeunesse, pour les personnes salariées visées par la présente annexe.

ANNEXE P

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux établissements reconnus par une agence de la santé et des services sociaux et le ministère de la Santé et des Services sociaux (M.S.S.S.) comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse son affectation à l'unité spécifique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles mais elle recevra une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable:

- sur le salaire, les suppléments, les primes [1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe:

Institut de réadaptation en déficience physique de Québec
Hôpital et centre d'hébergement Argyll du Centre de santé et de services sociaux- Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke
Centre d'hébergement Jeanne-Le Ber et Centre d'hébergement Rousselot du CSSS Lucille-Teasdale.

[1] Les primes de soir, de nuit et de fins de semaine ne sont pas considérées.

ANNEXE Q

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES OEUVRANT EN CENTRE JEUNESSE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la personne salariée oeuvrant en centre jeunesse, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2 RÉMUNÉRATION

L'article 7 de la convention collective est modifié par l'ajout des dispositions suivantes :

2.01 Au terme d'un délai de trente (30) jours de sa nomination à un poste vacant ou nouvellement créé, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent.

2.02 Le premier échelon de l'emploi d'aide sociale ou aide social correspondant à 11 ans de scolarité, un échelon supplémentaire par année de scolarité additionnelle est accordé jusqu'à un maximum de deux (2) échelons supplémentaires.

2.03 La personne salariée du titre d'emploi d'aide sociale ou aide social inscrite au cours collégial de technique d'assistance sociale reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec bénéficie d'un échelon supplémentaire dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi.

2.04 L'aide sociale ou aide social qui obtient le diplôme de technicienne ou technicien en assistance sociale est classé dans l'échelle de salaire de la technicienne ou du technicien en assistance sociale à l'échelon qui correspond au salaire immédiatement supérieur au salaire qu'elle recevait, ou s'il est plus avantageux pour la personne salariée, à l'échelon qui correspond à ses années d'expérience pertinente et des dispositions des alinéas 2.02 et 2.03.

ARTICLE 3 ASSURANCE RESPONSABILITÉ

Le paragraphe 32.02 de la convention collective est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin expert.

Lorsqu'une personne salariée oeuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.

ARTICLE 4 ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

Le paragraphe 15.01 de la convention collective est modifié par l'ajout de la disposition suivante:

L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans des postes comparables.

ARTICLE 5 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

L'article suivant s'applique aux personnes salariées visées, le 30 juin 2003, par la convention collective SCFP-CPEJ 2000-2003.

Toute personne salariée à temps complet au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, chaque fois qu'elle complète et réussit en cours d'emploi une tranche de quinze (15) unités (crédits) conduisant à l'obtention du diplôme d'études collégiales de techniques en assistance sociale ou de travail social reçoit une prime d'encouragement à l'étude de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
446,00	455,00	464,00	473,00

La personne salariée des titres d'emplois d'aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions obtient, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) unités (crédits), un (1) échelon supplémentaire dans son échelle.

Par ailleurs, si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) unités (crédits), la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement à l'étude prévue au paragraphe précédent.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes unités (crédits) obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

ANNEXE R

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES OEUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT PRIVÉ CONVENTIONNÉ

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées oeuvrant dans un établissement privé conventionné dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

ARTICLE 2 CONTRAT D'ENTREPRISE

L'article 2 suivant de la présente annexe remplace l'article 29 de la convention collective.

Tout contrat entre l'employeur et une tierce personne ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit:

1. Aviser la tierce partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.

2. Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

3. Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat, doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.

Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

ARTICLE 3 PRIME

L'article 9 de la convention collective est modifié par l'ajout de la disposition suivante :

La personne salariée qui a suivi le cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires chroniques reçoit, si elle a réussi son examen, une prime hebdomadaire de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
7,91	8,07	8,23	8,39

ARTICLE 4 ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

Le dernier alinéa du paragraphe 4.09 (congédiement à l'arbitrage) de la convention collective ne s'applique pas.

ANNEXE S

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

Article 1 Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires à l'exception des personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants : externe en soins infirmiers, externe en inhalothérapie ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière.

La présente annexe entre en vigueur à la date convenue entre les parties à la suite des négociations des dispositions négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de ces dispositions.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux personnes salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui, au 1er avril 2006, comptent vingt (20) personnes salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Article 2 Personne salariée à temps partiel

2.01 Ce paragraphe remplace le troisième alinéa du paragraphe 1.01 de la convention collective

"La personne salariée à temps partiel" désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie et de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou du candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, détient un poste qui comporte au minimum huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

Article 3 Mesures spéciales

3.01 La personne salariée visée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 de la convention collective qui refuse d'effectuer un choix de poste, par supplantation ou autrement, ou qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné.

3.02 La personne salariée concernée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 et qui n'a pu obtenir de poste par transfert ou supplantation est mise à pied, inscrite au SRMO et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi (15.02) ou à la sécurité d'emploi (15.03).

Article 4 Sécurité d'emploi

4.01 Ce paragraphe remplace le premier alinéa du paragraphe 15.02 de la convention collective

La personne salariée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service régional de main-d'oeuvre (SRMO) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus à l'article 15 de la présente convention.

4.02 Ce paragraphe remplace les dispositions relatives à la notion de poste disponible prévues au paragraphe 15.05 de la convention collective

Aux fins de l'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, selon les dispositions relatives aux mutations volontaires, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée à temps partiel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SRMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SRMO ou embaucher une personne candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

4.03 La personne salariée en sécurité d'emploi qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage sans motif valable est réputée avoir démissionné.

Article 5 Droits parentaux

5.01 Le dernier alinéa du paragraphe 22.18 et les deux (2) derniers alinéas du paragraphe 22.29A ne s'appliquent pas à la présente annexe.

ANNEXE T

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 TITRE D'EMPLOI

Le titre d'emploi suivant est ajouté à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire :

4003 EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

Heures par semaine : 35

Personne qui, en dehors du cadre de son programme d'études en technologie médicale, est admissible à l'externat en technologie médicale conformément à la réglementation en vigueur.

Elle exerce les activités mentionnées à la réglementation dans les limites qui y sont prévues et sous la surveillance d'un ou d'une technologiste médicale conformément aux normes prévues à cette réglementation.

Elle est inscrite au registre des externes tenu par l'Ordre des technologistes médicaux du Québec.

Échelle salariale : Groupe 402

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 4 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième alinéa du paragraphe 12.10 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale.

ARTICLE 5 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance-vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE U

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EXTERNES EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauchée ou intégrée dans un titre d'emploi de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'inhalothérapeute est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième alinéa du paragraphe 12.10 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou comme inhalothérapeute.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance-vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE V

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES AU TRAVAIL SOCIAL EN CENTRE D'ACCUEIL

Les conditions prévues dans la présente annexe s'appliquent à la personne salariée affectée au travail social à l'intérieur d'un centre d'accueil

ARTICLE 1 REPAS

L'employeur s'engage à obtenir que les personnes salariées affectées au travail en centre d'accueil bénéficient des mêmes conditions que les personnes salariées dudit centre d'accueil en ce qui concerne les repas.

ANNEXE W

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES OEUVRANT DANS UNE AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la personne salariée oeuvrant dans une agence de la santé et des services sociaux dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Temps supplémentaire

Le paragraphe 19.03 de la convention collective est remplacé par le paragraphe suivant:

La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:

1) au taux et demi de son salaire régulier en règle générale;

2) au taux double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé;

3) remis en temps et demi selon les modalités convenues localement.

Les parties peuvent convenir de modalités additionnelles de conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire, incluant le rappel au travail et la disponibilité.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées professionnelles. Pour ces personnes salariées, les dispositions de l'alinéa 1 du paragraphe 3.02 de l'annexe F de la convention collective sont remplacées par la disposition suivante:

1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps.

Régime de congé à traitement différé

Le paragraphe 34.06 de la convention collective est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant:

s) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE L'AGENCE ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Rémunération

Le paragraphe 7.01 de la convention collective est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

Si l'accès à un poste entraîne un ajustement salarial à la hausse, la date de nomination (et non la date d'entrée en fonction) est prise en compte pour l'intégration au niveau salaire.

Santé sécurité

Le premier alinéa du paragraphe 30.03 de la convention collective est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

La personne salariée peut bénéficier, une fois l'an, d'un examen-médical. Le temps pris normalement pour cet examen, soit l'équivalent d'une demi-journée de travail, est considéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des journées de congés de maladie dont dispose la personne salariée. L'employeur peut exiger une preuve d'examen.

Avantages sociaux

Le paragraphe 25.06 de la convention collective est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

L'employeur accorde à la personne salariée une (1) journée par année avec solde lors d'un déménagement. Cependant, la personne salariée s'engage à aviser l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance.

Disparités régionales

Les parties conviennent que l'annexe M (Disparités régionales) de la convention collective s'applique à la personne salariée qui serait appelée à travailler dans l'un ou l'autre des secteurs mentionnés au paragraphe 1.02 de cette annexe. De même, les dispositions de la convention collective traitant ou faisant référence aux disparités régionales s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE L'AGENCE OUTAOUAIS

Prime d'ancienneté

L'alinéa 3 du paragraphe 9.01 de la convention collective est remplacé par l'alinéa suivant :

Les personnes salariées autres que celles visées au paragraphe 28.01 et qui, le 14 mai 2006, bénéficiaient d'une prime de cinq (5) dollars par semaine après 10 ans d'ancienneté, continuent de recevoir cette prime.

Santé sécurité

Le paragraphe 30.03 de la convention collective est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

La personne salariée peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour subir un examen médical

et des tests de routine reliés à cet examen. La durée de ces absences est celle nécessité par cet examen ou ces tests de routine. Toutefois, la durée totale de ces absences ne peut excéder trois (3) heures par année.

Avantages sociaux

Le paragraphe 25.06 de la convention collective est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

Une journée par année, lors de son déménagement, une personne salariée peut s'absenter de son travail et cela, sans perte de rémunération. En ce cas, elle doit aviser l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 5 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE L'AGENCE BAS-SAINT-LAURENT

Congés maladie

L'alinéa 3 du paragraphe 23.41 de la convention collective est modifié pour se lire comme suit:

La personne salariée peut utiliser la totalité de ses congés-maladies pour motifs personnels. La personne salariée avise au préalable l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ANNEXE X

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DE L'HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'aide-mécanicienne ou l'aide-mécanicien de machines fixes, à la mécanicienne ou au mécanicien de machines fixes et à la mécanicienne ou au mécanicien de machines frigorifiques qui exercent leur métier et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet visée à la présente annexe a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

La personne salariée qui commence à travailler en psychiatrie après le 1er juillet, cette accumulation est divisée en deux (2) tranches et créditée au 1er janvier et au 1er juillet.

Aux fins de calcul, la personne salariée visée qui a commencé à travailler entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois travaillé.

2.02 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2 .2 % applicable:

- sur le salaire, les suppléments et les primes [1], versé sur chaque paie;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie.

2.04 La personne salariée qui, à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficiait d'une prime pour avoir suivi le cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques, continue de recevoir cette prime hebdomadaire à titre de privilège acquis. Le montant de la prime hebdomadaire:

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont pas considérées.

- examen réussi:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
9,77	9,97	10,17	10,37

- examen non réussi:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
7,58	7,73	7,88	8,04

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À LA FORMATION DES PRÉPOSÉS ET PRÉPOSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES

Les parties conviennent que le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) élabore un programme de formation pour l'ensemble des préposés et préposées aux bénéficiaires oeuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

L'élaboration du programme de formation comprend notamment, la création d'un comité scientifique désigné par le MSSS et comportant une représentation de personnes préposées aux bénéficiaires ainsi que la formation des personnes formatrices.

Les syndicats concernés sont consultés pour valider le contenu du programme.

La formation est prévue débuter à compter de l'année 2007.

Aux fins de l'application du programme, un montant non récurrent de 14 M$ est disponible.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent à la personne retraitée qui est réembauchée. Elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son emploi, par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Cependant, cette personne salariée ne participe pas au régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non couverte par ce régime tels que prévus à l'alinéa 3 du paragraphe 7.13 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À LA RÉTENTION DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES ADMISSIBLES À LA RETRAITE

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées répondant aux critères suivants :

- être âgées de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- être admissibles à la retraite;
- être détentrices d'un poste;
- détenir un titre d'emploi identifié comme étant en pénurie par les comités nationaux de planification de la main-d'œuvre.

Le ministère de la santé et des services sociaux fournit au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) la liste des titres d'emploi identifiés par les comités nationaux de planification de la main-d'œuvre ainsi que toute modification qui pourrait y être apportée suite aux travaux des dits comités.

Mesures de rétention

1- La personne salariée visée qui, à sa date d'anniversaire de naissance, s'engage à demeurer à l'emploi de l'établissement pour une année complète et qui s'engage par la suite, pour chacune des années complètes subséquentes, a droit, pour chacune de ces années, au nombre de jours de congés payés suivants :

	Nombre de jours de congé
À l'âge de 55 ans	5 jours
À l'âge de 56 ans	5 jours
À compter de 57 ans	10 jours

La personne salariée répondant aux critères prévus à la présente lettre d'entente avant le 14 mai 2006, bénéficie des congés auxquels elle a droit compte tenu de son âge, au prorata du nombre de jours entre le 14 mai 2006 et la date de son prochain anniversaire de naissance, en autant qu'elle s'engage à demeurer à l'établissement pour cette période.

2- La personne salariée à temps partiel bénéficie de ces congés au prorata des heures travaillées au cours de l'année.

3- Ces congés sont pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur.

4- La personne salariée qui ne respecte pas son engagement de demeurer à l'emploi de l'établissement pour la période prévue au paragraphe 1, rembourse l'employeur des jours de congé utilisés au cours de ladite période.

Durée de l’entente

Ces mesures cessent de s’appliquer le 30 mars 2010 à moins que les parties nationales, suite à une évaluation de leur pertinence, conviennent de les reconduire.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE AU COMITÉ NATIONAL SUR LES CHANGEMENTS STRUCTURELS DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les parties nationales conviennent de créer un comité traitant des problématiques liées aux mouvements de personnel consécutifs aux changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux.

Ce comité a pour mandat de :

A- Prendre connaissance et analyser les problématiques soumises par l'une ou l'autre des parties liées aux mouvements de personnel consécutifs aux changements structurels du réseau;

B- Faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux.

Le comité convient de sa représentation et de ses règles de fonctionnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE AUX MESURES ADMINISTRATIVES DESTINÉES AU PERSONNEL TECHNICIEN ET PROFESSIONNEL DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les parties nationales conviennent de créer un comité paritaire consultatif chargé de faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour l'application de mesures administratives destinées au personnel de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

Le comité établit la représentation appropriée ainsi que ses modalités de fonctionnement.

Le MSSS est responsable de l'application des mesures administratives destinées à répondre aux besoins reliés à la prestation de services. À cette fin et pour la durée de la convention collective, un montant non récurrent de 2,7 M$ est disponible.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE AUX INVALIDITÉS DÉBUTANT APRÈS LE 1ER AVRIL 2006

Les parties conviennent que les dispositions prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.29 de la convention collective s'appliquent à la personne salariée ayant débuté une période d'invalidité après le 1er avril 2006.

L'employeur rembourse à la personne salariée, le cas échéant, les prestations qu'elle aurait normalement eu droit pour l'invalidité survenue entre le 1er avril 2006 et et le 13 mai 2006.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES QUI ONT SUIVI LE COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées à l'emploi des établissements suivants:

- Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-Érable
- Centre de santé et de services sociaux Lucille-Teasdale
- Centre de santé et de services sociaux de Beauce
- Centre de santé et de services sociaux La Pommeraie
- Institut universitaire de gériatrie de Montréal

La personne salariée qui a suivi le cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires et qui a réussi son examen reçoit une prime hebdomadaire:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	**Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)**	**Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2009-04-01 ($)**
7,91	8,07	8,23	8,39

LETTRE D'ENTENTE NO 8

CONCERNANT LE NOMBRE DE PUÉRICULTRICES/GARDES-BÉBÉS, INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS AUXILIAIRES À ÊTRE INSCRITS AUX SRMO.

Les parties conviennent de ce qui suit:

1- que le nombre de puéricultrices/gardes-bébés, d'infirmiers auxiliaires ou d'infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits pour l'ensemble des services régionaux de main-d'oeuvre (SRMO) n'excède pas soixante-trois (63);

2- que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;

3- qu'aucun employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription de puéricultrices/gardes-bébés, d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste d'un SRMO si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4- dans le cas où le nombre de puéricultrices/gardes-bébés, d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits pour l'ensemble des SRMO est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire national sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA RÉINSERTION SOCIALE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES QUI PRÉSENTENT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU QUI SONT AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES D'ORDRE MENTAL

ARTICLE 1 OBJET

1.01 La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables à la personne salariée détentrice de poste, affectée par un transfert ou une abolition de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires dans le cadre de la réinsertion sociale.

La présente lettre d'entente s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dont le transfert ou l'abolition de poste résulte d'une seconde opération de réinsertion sociale, c'est-à-dire lorsque des personnes bénéficiaires déjà sorties à l'externe sont transférées dans un autre type de ressource d'hébergement.

1.02 La convention collective continue de s'appliquer sous réserve de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 CONSULTATION DE L'ÉQUIPE MULTIDISCIPLINAIRE

2.01 L'employeur s'engage à mettre en place, par unité ou service, une ou des équipes multidisciplinaires regroupant entre autres les personnes salariées intervenant directement auprès de la personne bénéficiaire.

2.02 Avant la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires, l'employeur consulte l'équipe multidisciplinaire.

L'équipe multidisciplinaire évalue les besoins, élabore le plan d'intervention requis pour chaque personne bénéficiaire et recommande, s'il y a lieu, le type de ressource d'hébergement approprié pour chacune d'elles.

2.03 L'employeur s'engage à tenir compte des recommandations de l'équipe multidisciplinaire.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ D'EMPLOI, MISE À JOUR ET RECYCLAGE

3.01 Dans le cas d'une opération de réinsertion sociale qui génère, dans un établissement, un transfert de personnes salariées ou une abolition de poste, l'employeur rencontre, préalablement à l'application de cette opération, le comité local de relations de travail afin de discuter des implications de l'opération sur les personnes salariées visées par la présente lettre d'entente.

3.02 Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à celles déjà prévues à la convention collective et s'appliquent à toutes les personnes salariées détentrices de poste et ce, quelle que soit leur ancienneté.

3.03 Les personnes salariées sont couvertes par l'un ou l'autre des paragraphes prévus à l'article 14 et bénéficient des dispositions qui s'y rattachent.

3.04 Les personnes salariées qui ne peuvent, suite à l'application de la procédure de supplantation, occuper un emploi, voient leur nom inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement.

3.05 Les dispositions prévues au paragraphe 15.01, celles prévues au paragraphe 15.03 relatives au maintien des bénéfices, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de replacement s'appliquent à ces personnes salariées.

3.06 Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur replacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement.

3.07 Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent avec motif valable refuser de participer à tout programme de recyclage offert par l'employeur nécessaire à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. À défaut d'un motif valable, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3.08 Ces programmes de mise à jour ou de recyclage sont sans frais pour les personnes salariées visées et elles continuent de recevoir une rémunération équivalente à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.

3.09 Les personnes salariées qui ne peuvent avoir accès à un poste en vertu du paragraphe 3.06 de la présente lettre d'entente et celles qui ont refusé, pour motif valable, de participer à un programme de recyclage, voient leur nom inscrit sur la liste du SRMO et bénéficient des dispositions des paragraphes 15.05 et 15.14.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS D'APPLICATION

4.01 Les personnes salariées n'ayant pas été replacées en vertu des dispositions prévues à l'article 3 de la présente lettre d'entente peuvent convenir d'arrangements particuliers avec l'employeur tels que indemnité de départ, retraite anticipée, etc. Ces arrangements sont valables lorsqu'ils ont reçu l'approbation écrite du syndicat.

4.02 Dans le cadre de l'application de la présente lettre d'entente, les personnes salariées qui sont transférées à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres bénéficient d'une prime de replacement équivalente à trois (3) mois de salaire et du remboursement des frais de déménagement prévus à la convention collective.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction dans leur nouveau poste.

4.03 Toute mésentente relative à l'application de la présente lettre d'entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

Toutefois advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2 de la présente lettre d'entente, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant une ou un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent la date où le grief lui a été soumis.

Le rôle de l'arbitre concernant l'article 2 de la présente lettre d'entente consiste à vérifier si la procédure de consultation prévue à cet article a été valablement suivie. L'arbitre ne peut se saisir du plan de services individualisé et des plans d'intervention.

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans le présent article sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie de la personne bénéficiaire.

4.04 Cette lettre d'entente ne pourra être invoquée comme précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE À CERTAINES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES OU CERTAINS INFIRMIERS AUXILIAIRES

L'infirmière ou infirmier auxiliaire à l'emploi de l'établissement le 15 juin 2000 qui bénéficie de la prime de perfectionnement prévue au paragraphe 3.02 de l'annexe "C" de la convention collective SCFP-CHP (1995-1998), continue d'en bénéficier tant qu'elle ou qu'il demeure à l'emploi de l'établissement dans ce titre d'emploi.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1- Les parties nationales conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un comité national relatif à la santé et sécurité au travail;

2- Le comité est composé de quatre (4) personnes représentant la partie syndicale et de quatre (4) personnes représentant la partie patronale;

3- Les parties conviennent du mandat du comité et de son mode de fonctionnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CSQ-CSN-FTQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

CONCERNANT LES PROJETS DE RÉORGANISATION

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'employeur fournit au syndicat les informations suivantes:

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les services (ou unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information pertinente.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL NOUVELLEMENT EMBAUCHÉ EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente vise l'encadrement professionnel des personnes salariées embauchées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires prévus à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire qui ont moins de cinq (5) ans de pratique dans leur emploi.

Budget annuel pour l'encadrement professionnel

À compter du 1er avril 2006 et pour la durée de la présente convention collective, l'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget spécifiquement dédié à cet encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19% de la masse salariale[1] de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation.

[1] La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI LE 21 NOVEMBRE 2006

Les parties conviennent que la personne salariée reclassée dans un titre d'emploi entrant en vigueur le 21 novembre 2006 peut demander la révision de cette reclassification dans les trente (30) jours de celle-ci, si elle prétend que ses tâches diffèrent du titre d'emploi dans lequel elle est reclassée. En cas de désaccord, les dispositions pertinentes de la convention collective s'appliquent.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À LA TITULARISATION DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

La présente lettre d'entente s'applique à la date convenue par les parties locales pour la titularisation des personnes salariées en conformité avec la définition prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe S mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

L'employeur détermine le nombre de personnes salariées à temps partiel nécessaire.

La personne salariée qui refuse de présenter sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

La personne salariée qui a posé sa candidature à un ou des postes de l'établissement et qui n'a pu obtenir de poste au terme de l'exercice de dotation est mise à pied, inscrite au service régional de main-d'œuvre (SRMO) et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi ou à la sécurité d'emploi, s'il y a lieu.

Cependant, dans le cas où la personne salariée n'a pu obtenir un poste au terme de l'exercice de dotation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

Dispositions particulières

Lors d'une intégration d'activités visée à l'article 330 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2) ou d'une fusion d'établissements visée à l'article 323 de cette loi, l'établissement intégrant ou le nouvel établissement résultant de la fusion est soumis aux dispositions de la présente lettre d'entente de même qu'à la possibilité pour les parties locales de s'en soustraire, le cas échéant, aux conditions prévues à l'annexe S de la convention collective.

Il en est de même lorsqu'un établissement privé conventionné acquiert l'entreprise d'un autre établissement privé et intègre les activités de cet établissement aux siennes ou fusionne avec cet autre établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE AU CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE (DROITS PARENTAUX)

Aux fins d'application du paragraphe 22.30 de la présente convention collective, la personne salariée qui a obtenu un congé partiel sans solde avant le 14 mai 2006 est régie selon les dispositions du paragraphe 22.41 de la convention collective 2000-2003.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU C.S.D.I. MAURICIE/CENTRE DU QUÉBEC ET DU C.R.D.I. CHAUDIÈRE APPALACHES

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches qui bénéficient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou les cours équivalents tel que prévu à l'article 2 de l'annexe "I" de la convention collective continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

De plus, l'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées qui étaient à l'emploi de l'établissement avant le 1er mai 2000 les cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques selon les conditions prévues à l'article 2 de l'annexe "I" de la convention collective

2. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue à l'article 3 de l'annexe "I" de la convention continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles oeuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont reliées à la réadaptation, aux soins et à la surveillance des bénéficiaires.

3. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches continuent de bénéficier des dispositions de l'article 4 de l'annexe "I" de la convention collective tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

4. Les personnes salariées qui étaient à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 et qui ont été transférées avant cette date au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches bénéficient des dispositions des paragraphes 1 à 3 de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE

1. L'échelle de salaire suivante remplace celle prévue à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

Échelle de salaire

Groupe : 119

Classe	Échelon	Taux 2002-04-01 au 2003-03-31 ($)	Taux 2003-04-01 au 2006-03-31 ($)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 ($)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 ($)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 ($)	Taux à compter du 2009-04-01 ($)
01	01	21,90	22,34	22,79	23,24	23,71	24,18
	02	22,82	23,28	23,75	24,22	24,71	25,20
	03	23,79	24,26	24,75	25,24	25,75	26,26
	04	24,79	25,28	25,79	26,30	26,83	27,37
	05	25,83	26,35	26,87	27,41	27,96	28,52
	06	26,92	27,46	28,01	28,57	29,14	29,72
	07	28,05	28,61	29,18	29,77	30,36	30,97
	08	29,23	29,82	30,41	31,02	31,64	32,28
	09	30,46	31,07	31,69	32,33	32,97	33,63
	10	31,75	32,38	33,03	33,69	34,36	35,05
	11	33,08	33,74	34,42	35,11	35,81	36,53
	12	34,48	35,17	35,87	36,59	37,32	38,06
	13	35,93	36,65	37,38	38,13	38,89	39,67
	14	37,44	38,19	38,95	39,73	40,53	41,34
	15	39,02	39,80	40,59	41,40	42,23	43,08
	16	40,66	41,47	42,30	43,15	44,01	44,89
	17	42,37	43,22	44,08	44,96	45,86	46,78
	18	44,15	45,04	45,94	46,86	47,79	48,75
	19	46,01	46,93	47,87	48,83	49,81	50,80
	20	47,95	48,91	49,89	50,89	51,90	52,94
	21	49,97	50,97	51,99	53,03	54,09	55,17

2. Malgré les dispositions de l'article 19 de la convention collective, aucune rémunération additionnelle ou compensation sous forme de congé ne sera versée à une personne salariée pour tout travail ou déplacement effectué en dehors des heures normales de travail et ce, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu à l'article 52 de la Loi sur les normes du travail.

3. La personne salariée reçoit un montant forfaitaire équivalent à 3,25% du salaire versé pour les heures rémunérées au titre d'emploi d'avocat ou avocate durant la période du 1er juillet 1998 au 31 mars 2002.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les heures rémunérées sont constituées des heures travaillées ainsi que des heures pour lesquelles la personne salariée a reçu des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des indemnités de mise à pied, des

prestations d'assurance-salaire, incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ, ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu. Dans le cas où la personne salariée est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

4. La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 31 mars 2002 est intégrée dans l'échelle de salaire applicable au 1er avril 2002 à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2002.

5. Le versement du salaire sur la base de l'échelle de salaire prévue à la présente lettre d'entente débute au plus tard le 1er juillet 2006.

6. Sous réserve du paragraphe 7 de la présente lettre d'entente, les montants de rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 1 et 3 sont payables au plus tard le 15 juillet 2006.

7. La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er juillet 1998 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 8. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

8. Au plus tard le 14 août 2006, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er juillet 1998 ainsi que leur dernière adresse connue.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DU CENTRE DE SERVICES EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE MAURICIE/CENTRE-DU-QUÉBEC

Les dispositions de l'article 5.01 de l'annexe I (Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques) de la convention collective s'appliquent aux personnes salariées du Centre de services en déficience intellectuelle Mauricie/Centre-du-Québec et ce, pour la durée de leur affectation. Pour les personnes salariées à temps partiel, la compensation monétaire prévue au paragraphe 4.03 de l'annexe I s'applique aux heures travaillées dans l'aile ou service psychiatrique du Centre hospitalier du Centre de la Mauricie.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES INVALIDES AU MOMENT OÙ LA CONVENTION COLLECTIVE LEUR DEVIENT APPLICABLE

Les parties conviennent qu'une personne salariée visée par une convention collective autre qu'une convention collective liant le CPNSSS et le SCFP (FTQ) et qui bénéficie de l'assurance salaire de courte durée à la date où la présente convention collective lui devient applicable est régie par les dispositions du régime d'assurance salaire de courte durée (maximum 104 semaines) prévu à la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, cette personne salariée continue de recevoir, pour une même période d'invalidité, une prestation d'assurance salaire telle qu'établie en vertu de la convention collective qui lui était applicable au moment où son invalidité a débuté. De plus cette personne salariée, à moins que la convention collective qui lui était applicable au moment où son invalidité a débuté n'ait été une convention collective liant le CPNSSS avec le SQEES (FTQ) ou avec le SEPB Local 571, ne bénéficie pas du régime d'assurance salaire de longue durée prévu à l'alinéa d) du paragraphe 23.29 de la présente convention collective ou de toute autre disposition afférente à ce régime.

Pour les personnes salariées qui étaient invalides au 14 mai 2006, l'employeur procède, dans les trente (30) jours suivant la date de signature de la présente lettre d'entente, au réajustement de la prestation d'assurance salaire rétroactivement au 14 mai 2006.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

VISANT LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET DE L'ÉDUCATION ÉTABLI CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Attendu que des correctifs salariaux sont applicables en vertu du Programme d'équité salariale pour des catégories d'emplois dans les secteurs de la Santé et des Services sociaux et de l'Éducation;

Attendu les articles 71 et 74 de la Loi sur l'équité salariale;

Les parties à la présente entente conviennent que :

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES POUR LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

1. Les taux et les échelles de salaire issus de la présente entente ont été établis conformément au Programme d'équité salariale ayant fait l'objet d'un avis suite au deuxième affichage signé par les membres du Comité le 14 décembre 2006.

2. Pour le secteur de la Santé et des Services sociaux, du 21 novembre 2001 au 15 décembre 2005 ou au 20 novembre 2006, selon le cas et pour le secteur de l'Éducation, les taux et échelles de salaire apparaissant aux annexes 1, 2 et 4 remplacent les taux et échelles de salaire des conventions collectives ou de ce qui en tient lieu, pour les titres ou corps d'emploi concernés et s'appliquent à compter des dates indiquées.

Le titre d'emploi de technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique) (2222) est réputé faire partie de la convention collective depuis le 20 novembre 2001.

Les technologues en radiologie ayant assumé les fonctions relatives au système d'information et imagerie numérique (2222) ont droit au correctif d'équité salariale de même qu'à la rétroactivité prévus au Programme d'équité salariale.

La personne salariée détenant une formation de niveau collégial, ayant assumé les fonctions d'infirmier ou infirmière en avant poste ou en dispensaire et qui a reçu le supplément hebdomadaire pour cette fonction a droit à la rétroactivité sur la base de l'échelle du 2491 prévue à l'annexe 1 étant entendu que la scolarité reconnue dans l'évaluation de cette catégorie d'emplois était de niveau technique.

À compter du 16 décembre 2005[1] ou du 21 novembre 2006, les dispositions générales prévues à la section II s'appliquent au secteur de la Santé et des Services sociaux.

[1] Dans le cas des personnes salariées visées par le paragraphe 31 de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, cette date est remplacée, lorsque requis par la présente entente, par la date où la personne salariée a été reclassée.

3. Les primes apparaissant à l'annexe 5 sont intégrées aux taux et échelles de salaire en vigueur le 1er avril 2007. En conséquence, ces mêmes primes sont abolies à cette date et les références à ces primes ou suppléments apparaissant dans la convention collective sont abrogées.

3.1 Les dispositions de la convention collective prévues à l'annexe particulière aux éducateurs ou aux éducatrices qui sont relatives au supplément applicable au ou à la responsable d'unité de vie et/ou réadaptation sont remplacées par les suivantes:

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie et/ou réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues à l'annexe des conditions particulières aux éducateurs ou éducatrices. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches.

3.2 Les dispositions de la convention collective relatives au maintien de privilèges acquis ne peuvent être invoquées pour maintenir un supplément ou une prime de responsabilité dont l'abrogation est prévue à la présente entente.

4. Dans les 60 jours[1] suivant le 21 décembre 2006, les taux et échelles de salaire en vigueur pour les titres ou corps d'emploi visés par un correctif d'équité salariale sont modifiés conformément à la présente entente.

5. La personne salariée a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de son ou ses services, à un montant d'argent égal à la différence entre :

- le salaire qu'elle a reçu pour la période comprise entre le 21 novembre 2001 et la date d'entrée en vigueur des taux et échelles qui ont fait l'objet d'un correctif et apparaissant aux annexes 1, 2 et 4;

et

- le salaire qu'elle aurait dû recevoir pour cette même période par application des nouveaux taux et échelles de salaire.

Sauf pour les personnes salariées visées au paragraphe 5 de la section III, les sommes dues seront versées au plus tard le 30 avril 2007[2].

6. La personne salariée, dont le taux de salaire est, le jour précédant la date de redressement des taux et échelles de salaire, supérieur au taux unique ou au taux maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son corps ou titre d'emploi et égal ou supérieur au nouveau taux unique ou au nouveau taux maximum de l'échelle de salaire, ne reçoit aucun correctif.

7. La personne salariée, dont le taux de salaire est, le jour précédant la date de redressement des taux et échelles de salaire, égal ou supérieur au taux unique ou au taux maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son corps ou titre d'emploi et inférieur au nouveau taux unique ou au nouveau taux

---

1 Pour le secteur de la Santé et des Services sociaux, ce délai pourrait être prolongé de vingt jours.

2 Dans le secteur de la Santé et des Services sociaux, cette date pourrait être reportée de quinze jours.

maximum de l'échelle de salaire, voit son taux de salaire porté au nouveau taux unique ou à l'échelon maximum de l'échelle de salaire.

Toutefois, ce correctif est égal à la différence entre le taux corrigé et le taux applicable le jour précédant cette correction duquel est réduit le forfaitaire, le cas échéant, qui lui est versé à titre de personne salariée hors taux ou hors échelle.

SECTION II AUTRES DISPOSITIONS GÉNÉRALES POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

SOUS-SECTION A CLASSEMENT

1. Le 16 décembre 2005 ou le 21 novembre 2006, selon le cas, la Nomenclature[1] des titres d'emploi s'applique et le titre d'emploi attribué à la personne salariée est celui prévu à la Nomenclature pour la période 2005-2010.

SOUS-SECTION B DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Le 16 décembre 2005 ou le 21 novembre 2006, selon le cas, les taux et échelles de salaire prévus à la Nomenclature sont remplacés, le cas échéant, par ceux issus des correctifs d'équité salariale aux dates pertinentes tel que présentés à l'annexe 1, à l'exception de ceux visés à la sous-section suivante.

De plus, à compter du 21 novembre 2006, la personne salariée détenant une formation de niveau collégial, assumant les fonctions d'infirmier ou infirmière en avant poste ou en dispensaire et recevant le supplément hebdomadaire pour cette fonction est rémunérée sur la base de l'échelle du 2491 prévue à l'annexe 1 étant entendu que la scolarité reconnue dans l'évaluation de cette catégorie d'emplois était de niveau technique.

Les parties apporteront aux conventions collectives les adaptations requises afin de tenir compte des modifications apportées par la présente entente à la structure de l'échelle salariale du titre d'emploi d'infirmier ou infirmière en dispensaire.

2. Pour les titres d'emploi répertoriés aux annexes 6A et 6B, la personne salariée qui, après un mouvement de personnel, accède à un de ces titres d'emploi ou qui est nouvellement engagée dans un de ceux-ci après le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006, selon le cas, se voit appliquer les dispositions suivantes :

a) La personne salariée est rémunérée selon le taux ou l'échelle de salaire du titre d'emploi correspondant prévu à la Nomenclature à moins que ce taux ou cette échelle de salaire n'ait été modifié par l'annexe 2.

b) La personne salariée est intégrée dans cette nouvelle échelle selon les règles prévues à la convention collective.

c) Toutefois, si entre le 21 novembre 2006 et la date où le taux de salaire de la personne salariée est modifiée en vertu du paragraphe 4 de la section I, le taux de salaire de la personne salariée classée dans le titre d'emploi 5302 était supérieur au taux de salaire prévu à l'annexe 2, la personne

[1] Le terme « Nomenclature » utilisé dans le texte réfère au document sessionnel no 2575-20051215.

salariée visée maintient le taux de salaire qui lui était appliqué jusqu'à ce que ce taux atteigne le taux de salaire prévu à l'annexe 2.

SOUS-SECTION C – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. La présente section vise les personnes salariées qui détiennent le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006, selon le cas, un des titres d'emploi répertoriés aux annexes 6A et 6B.

2. La personne salariée, dont le titre d'emploi au 15 décembre 2005 ou au 20 novembre 2006, selon le cas, appartient à une catégorie d'emplois sans prédominance, à une catégorie d'emplois à prédominance masculine ou à une catégorie d'emplois à prédominance féminine non visée par un correctif d'équité salariale est rémunérée à compter du 16 décembre 2005 ou du 21 novembre 2006, sur la base du taux ou de l'échelle de salaire prévu à la Nomenclature à moins que ce taux ou cette échelle de salaire n'ait été modifié par l'annexe 3, et ce, jusqu'au 21 novembre 2007.

3. La personne salariée dont le titre d'emploi est visé par un correctif d'équité salariale au 15 décembre 2005 ou au 20 novembre 2006, selon le cas, se voit appliquer le 16 décembre 2005 ou le 21 novembre 2006, le taux ou l'échelle de salaire de l'équité salariale prévu au titre d'emploi qu'elle détenait le jour précédent, et ce, jusqu'au 21 novembre 2007.

Les taux et échelles de salaire sont prévus à l'annexe 2 et remplacent ceux de la Nomenclature.

La personne salariée maintient le 16 décembre 2005 ou le 21 novembre 2006, selon le cas, l'échelon qu'elle détenait à ces dates n'eut été de l'application de la Nomenclature et ce, malgré le fait que cette dernière ait pu générer l'octroi d'échelons supplémentaires.

Toutefois, si entre le 21 novembre 2006 et la date où le taux de salaire de la personne salariée est modifié en vertu du paragraphe 4 de la section I, le taux de salaire de la personne salariée classée dans l'un ou l'autre des titres d'emploi 5301, 5302, 5303 et 5304, était supérieur au taux de salaire prévu à l'annexe 2, la personne salariée visée maintient le taux de salaire qui lui était appliqué jusqu'à ce que ce taux atteigne le taux de salaire prévu à cette annexe.

3.1 La personne salariée qui le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006, selon le cas, est inscrite à cette date sur la liste de rappel ou de disponibilité se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 3 de la présente sous-section.

Toutefois, le taux ou l'échelle de salaire d'une personne salariée inscrite sur liste de rappel ou de disponibilité à plus d'un titre d'emploi à l'une ou l'autre de ces dates et faisant l'objet d'une même fusion selon l'annexe 6A ou l'annexe 6B, pour lesquels les taux et les échelles de salaire sont différents, est déterminé selon les dispositions suivantes :

Lors d'une assignation dans un nouveau titre d'emploi issu d'une fusion, la personne salariée est rémunérée sur la base du taux ou de l'échelle de salaire du titre d'emploi le plus populeux pour lequel elle était inscrite sur la liste de rappel ou de disponibilité le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006, selon le cas, et ce, jusqu'au 21 novembre 2007.

Le titre d'emploi le plus populeux est établi à partir des effectifs de chaque titre d'emploi tels qu'ils apparaissent à l'annexe 7.

4. Le nombre d'heures par semaine applicable à la personne salariée est celui prévu à son poste, malgré le nombre d'heures par semaine indiqué au taux ou à l'échelle de salaire qui lui est applicable en vertu des annexes 2 ou 3.

5. Le 22 novembre 2007, la personne salariée est intégrée, malgré toute disposition de la convention collective, au taux ou à l'échelle de salaire du titre d'emploi correspondant à son poste.

Ce taux ou cette échelle de salaire est celui de la Nomenclature à moins que ce taux ou cette échelle de salaire n'ait été modifié par l'annexe 2.

L'intégration se fait au taux horaire égal ou immédiatement supérieur au taux que la personne salariée détenait le 21 novembre 2007.

6. Aux fins de la présente sous-section, si le taux de salaire de la personne salariée au 21 novembre 2007 est supérieur au taux unique ou au maximum de l'échelle de salaire de son titre d'emploi, le taux de salaire de la personne salariée est réduit en appliquant la méthode suivante :

a) toute la différence entre le taux de salaire qu'elle détenait avant son intégration et le nouveau taux de salaire auquel elle a droit est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois premières années suivant cette intégration;

b) les 2/3 de la différence entre le taux de salaire qu'elle détenait avant son intégration et le nouveau taux de salaire auquel elle a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

c) le 1/3 de la différence entre le taux de salaire qu'elle détenait avant son intégration et le nouveau taux de salaire auquel elle a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

SECTION III AUTRES DISPOSITIONS

1. Les droits et bénéfices reliés à la rémunération et prévus aux conventions collectives et qui sont de la responsabilité financière de l'employeur sont ajustés rétroactivement à compter du 21 novembre 2001, comme si les taux et échelles de salaire s'étaient appliqués aux dates où ils auraient dû l'être.

2. Dans les 60 jours[1] à compter du 21 décembre 2006, les organisations syndicales, par l'entremise de l'assureur, fournissent à l'employeur le ou les taux prévus en vertu des régimes d'assurance vie et d'assurance salaire longue durée devant être appliqués, le cas échéant, aux sommes dues en vertu du paragraphe 5 de la section I et pour lesquelles les organisations syndicales sont responsables financièrement.

3. Des mesures sont mises en place pour permettre qu'une personne salariée puisse recevoir les montants auxquels elle a droit.

4. Dans les 90 jours suivant l'intégration de la présente lettre d'entente à la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 21 novembre 2001 ainsi que leur dernière adresse connue.

5. La personne salariée, dont l'emploi a pris fin entre le 21 novembre 2001 et le paiement de la rétroactivité, peut faire une demande de paiement à son ancien employeur afin que les montants dus lui soient versés.

---

[1] Pour le secteur de la Santé et des Services sociaux, ce délai pourrait être prolongé de vingt jours.

À la suite de la demande écrite de la personne salariée conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur verse les sommes dues d'ici le 30 avril 2007[1] ou dans les 30 jours de la demande, si celle-ci est adressée après le 1er avril 2007[1].

Dans le cas où un employeur a cessé d'exister, la demande peut être faite à l'employeur qui lui succède si celui-ci est visé par les présentes dispositions ou à défaut à l'agence concernée.

6. Les sommes dues à une personne salariée en vertu de la présente entente sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.

7. Les montants calculés en application de la présente entente portent intérêt au taux légal, conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

8. Sous réserve du contenu de la présente entente, toutes les autres dispositions des conventions collectives continuent de s'appliquer.

9. Il est convenu que les fusions ou les modifications à des titres ou corps d'emploi générées par de nouvelles classifications ou par la mise en place de la Nomenclature ne peuvent avoir pour effet, de par ces seules fusions ou modifications, de changer la valeur des emplois, à moins que les tâches ou fonctions ne le justifient.

10. Les annexes 1 à 7 de la présente entente font partie intégrante de la convention collective. Les titres, les taux et les échelles de salaire applicables à compter du 15 décembre 2005 provenant des annexes 1, 2 et 3 apparaîtront à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la Santé et des Services sociaux.

11. Le délai pour soumettre un grief relatif à la présente lettre d'entente est de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

[1] Dans le secteur de la Santé et des Services sociaux, cette date pourrait être reportée de quinze jours.

ANNEXE 5

TITRES D'EMPLOI DONT LES PRIMES SONT INTÉGRÉES AUX TAUX OU AUX ÉCHELLES DE SALAIRE AU 2007-04-01

No Titre	Classe	Titre	Valeur de la prime au 2007-04-01 ($)
1236	0	ASSISTANT-CHEF PHYSIOTHÉRAPEUTE	777,40 / année
1234	0	CHARGÉ DE L'ENSEIGNEMENT CLINIQUE, PHYSIOTHÉRAPIE	644,80 / année
2211	1	TECHNICIEN SPÉCIALISÉ EN RADIOLOGIE	24,41 / semaine
2212	1	TECHNOLOGUE SPÉCIALISÉ EN RADIOLOGIE	24,41 / semaine
2215	1	INSTITUTEUR CLINIQUE (RADIOLOGIE)	49,01 / semaine
2216	1	INSTITUTEUR CLINIQUE (RADIOLOGIE)	49,01 / semaine
2231	1	INSTITUTEUR CLINIQUE (LABORATOIRE)	49,01 / semaine
2236	1	ASSISTANT-CHEF TECHNICIEN EN ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE	58,79 / semaine
2240	1	ASSISTANT-CHEF TECHNICIEN EN DIÉTÉTIQUE	58,79 / semaine
2242	1	ASSISTANT-CHEF DU SERVICE DES ARCHIVES	58,79 / semaine
2247	1	CHARGÉ DE L'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (INHALOTHÉRAPIE)	49,01 / semaine
2276	1	COORDONNATEUR TECHNIQUE EN ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE	49,01 / semaine
2282	1	ARCHIVISTE MÉDICAL (CHEF D'ÉQUIPE)	24,40 / semaine
2458	1	INFIRMIER (ÈRE) CHEF D'ÉQUIPE (TRAVAIL D'ÉQUIPE ORGANISÉ) (35 H)	39,51 / semaine
2459	1	INFIRMIER (ÈRE) CHEF D'ÉQUIPE (TRAVAIL D'ÉQUIPE ORGANISÉ)	39,51 / semaine
2462	1	MONITEUR (TRICE) INFIRMIER (ÈRE)	58,79 / semaine
2463	1	MONITEUR (35 H)	58,79 / semaine
2464	1	MONITEUR (35 H)	58,79 / semaine
2694	1	RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE	3 343 / année
2694	2	RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE	3 343 / année
2694	3	RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE	3 343 / année
2699	1	CHEF DE MODULE	1 159 / année
2699	2	CHEF DE MODULE	1 159 / année
2699	3	CHEF DE MODULE	1 159 / année
3445	1	INFIRMIER (ÈRE) AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ) CHEF D'ÉQUIPE OU DIPLÔMÉ EN SERVICE DE LA SANTÉ CHEF D'ÉQUIPE	24,40 / semaine
3598	1	INSTRUCTEUR MÉTIER ARTISANAL OU OCCUPATION THÉRAPEUTIQUE	64,19 / semaine

ANNEXE 6A

AU 16 DÉCEMBRE 2005

TITRES D'EMPLOI

CATÉGORIE 1 DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
1902 Assistant-infirmier chef bachelier Assistante-infirmière chef bachelière 1906 Assistant-infirmier chef bachelier Assistante-infirmière chef bachelière	1902 Assistant-infirmier chef bachelier Assistante-infirmière chef bachelière
1904 Infirmier bachelier assistant du supérieur immédiat Infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat 1905 Infirmier bachelier assistant du supérieur immédiat Infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat	1904 Infirmier bachelier assistant du supérieur immédiat Infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat
2248 Assistant-chef inhalothérapeute Assistante-chef inhalothérapeute 2249 Assistant-chef inhalothérapeute Assistante-chef inhalothérapeute	2248 Assistant-chef inhalothérapeute Assistante-chef inhalothérapeute
2458 Infirmier ou infirmière chef d'équipe (travail organisé) 2459 Infirmier ou infirmière chef d'équipe (travail organisé) 2458 Infirmier ou infirmière chef de groupe	2459 Infirmier chef d'équipe ou infirmière chef d'équipe
2462 Moniteur infirmier ou monitrice infirmière 2463 Moniteur ou monitrice 2464 Moniteur infirmier ou monitrice infirmière	2462 Infirmier moniteur ou infirmière monitrice
2467 Assistant-infirmier chef Assistante-infirmière chef 2468 Assistant-infirmier chef Assistante-infirmière chef	2468 Assistant-infirmier chef Assistante-infirmière chef
2471 Infirmier ou infirmière 2472 Infirmier ou infirmière 2474 Infirmier ou infirmière	2471 Infirmier ou infirmière
2475 Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière 2476 Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière	2475 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière

CATÉGORIE 1 DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES			
NOMENCLATURES 2000-2003		**NOMENCLATURE 2005-2010**	
2477	Candidat ou candidate admissible par équivalence Candidat ou candidate admissible par équivalence	2477	Candidat ou candidate admissible par équivalence
2485	Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation	2485	Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation
2487	Assistant du supérieur immédiat (infirmier) Assistante du supérieur immédiat (infirmière) Assistant du supérieur immédiat (infirmier) Assistante du supérieur immédiat (infirmière)	2488	Assistant du supérieur immédiat Assistante du supérieur immédiat
3448	Infirmier(ère) auxiliaire (T.R.) ou diplômé(e) en service de la santé Infirmier(ère) auxiliaire (T.R.) ou diplômé(e) en service de la santé	3455	Infirmier ou infirmière auxiliaire
3529	Infirmier auxiliaire ou diplômé en service de la santé en stage d'actualisation Infirmière auxiliaire ou diplômée en service de la santé en stage d'actualisation Infirmier auxiliaire ou diplômé en service de la santé en stage d'actualisation Infirmière auxiliaire ou diplômée en service de la santé en stage d'actualisation	3529	Infirmier ou infirmière auxiliaire en stage d'actualisation

CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS			
NOMENCLATURES 2000-2003		**NOMENCLATURE 2005-2010**	
3201	Assistant ou assistante technique aux soins de la santé Assistant ou assistante technique aux soins de la santé	3201	Assistant ou assistante technique aux soins de la santé
3205	Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie	3205	Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie
3206	Assistant ou assistante technique en chirurgie buccale Assistant ou assistante technique en médecine dentaire Assistant ou assistante technique en médecine dentaire	3218	Assistant ou assistante technique en médecine dentaire
3243 3249 3250 3260	Aide de service Commis à la pharmacie Préposé ou préposée au laboratoire du lait Commissionnaire	3244	Aide de service
3468 3471	Assistant ou assistante en réadaptation Moniteur ou monitrice en réadaptation (métier	3462	Assistant ou assistante en réadaptation

CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
artisanal ou occupation thérapeutique) 3472 Moniteur ou monitrice en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)	
3464 Intervenant ou intervenante en milieu résidentiel 3466 Intervenant ou intervenante en milieu résidentiel	3466 Intervenant ou intervenante en milieu résidentiel
3478 Préposé ou préposée aux bénéficiaires 3479 Préposé ou préposée aux bénéficiaires	3479 Préposé ou préposée aux bénéficiaires
3481 Préposé ou préposée à la stérilisation 3482 Préposé ou préposée à la stérilisation	3481 Préposé ou préposée à la stérilisation
3508 Préposé ou préposée en résidence 3509 Préposé ou préposée en résidence	3509 Préposé ou préposée en résidence
3589 Auxiliaire familial et social Auxiliaire familiale et sociale 3590 Auxiliaire familial et social Auxiliaire familiale et sociale	3589 Auxiliaire familial et social Auxiliaire familiale et sociale
3591 Auxiliaire à domicile 3592 Auxiliaire à domicile	3591 Auxiliaire à domicile
3698 Moniteur ou monitrice en loisirs 3699 Moniteur ou monitrice en loisirs	3699 Moniteur ou monitrice en loisirs
6335 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers) 6403 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers) 6435 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers)	6335 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers)

CATÉGORIE 3 DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
2100 Technicien ou technicienne en administration 2101 Technicien ou technicienne en administration	2101 Technicien ou technicienne en administration
2265 Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne 2266 Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne	2265 Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne
5103 Commis senior à la comptabilité 5104 Commis senior à la comptabilité	5103 Commis senior à la comptabilité
5105 Paie-maître 5106 Paie-maître	5105 Paie-maître
2355 Technicien ou technicienne en documentation 2365 Technicien ou technicienne en documentation	2365 Technicien ou technicienne en documentation
5109 Commis senior 5110 Commis senior 5009 Commis senior (C.S.D.)	5109 Commis senior
5113 Commis intermédiaire 5114 Commis intermédiaire	5113 Commis intermédiaire

CATÉGORIE 3 DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
5128 Commis 5129 Commis 5029 Commis (C.S.D.)	5129 Commis
5138 Acheteur ou acheteuse 5140 Acheteur ou acheteuse	5140 Acheteur ou acheteuse
5144 Secrétaire de direction 5145 Secrétaire de direction	5145 Secrétaire de direction
5151 Dactylo 5152 Dactylo	5151 Dactylo
5155 Secrétaire 5156 Secrétaire	5155 Secrétaire
5163 Téléphoniste-réceptionniste 5164 Téléphoniste-réceptionniste	5164 Téléphoniste-réceptionniste
5148 Secrétaire juridique 5168 Secrétaire juridique	5168 Secrétaire juridique
5278 Auxiliaire en archives 5279 Auxiliaire en archives	5279 Auxiliaire en archives

CATÉGORIE 4 DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
2215 Instituteur ou institutrice clinique (radiologie et laboratoire)	2214 Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)
2231 Instituteur ou institutrice clinique	2232 Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
2250 Archiviste médical ou archiviste médicale 2251 Archiviste médical ou archiviste médicale	2251 Archiviste médical ou archiviste médicale
2271 Cyto-technologiste	2271 Cytologiste
2255 Technicien ou technicienne en réadaptation physique	2295 Thérapeute en réadaptation physique
2585 Technicien ou technicienne en assistance sociale 2586 Technicien ou technicienne en assistance sociale	2586 Technicien ou technicienne en assistance sociale
2587 Aide social ou aide sociale 2588 Aide social ou aide sociale	2588 Aide social ou aide sociale
2690 Technicien ou technicienne en éducation spécialisée	2686 Technicien ou technicienne en éducation spécialisée
2689 Éducateur ou éducatrice 2691 Éducateur ou éducatrice 2692 Éducateur ou éducatrice 2693 Éducateur ou éducatrice	2691 Éducateur ou éducatrice

ANNEXE 6B

AU 21 NOVEMBRE 2006

TITRES D'EMPLOI

CATÉGORIE 1 DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
1902 Assistant-infirmier chef bachelier Assistante-infirmière chef bachelière 1904 Infirmier bachelier assistant du supérieur immédiat Infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat	1912 Infirmier clinicien assistant infirmier-chef Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef Infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
2468 Assistant-infirmier chef Assistante-infirmière chef 2488 Assistant du supérieur immédiat Assistante du supérieur immédiat	2489 Assistant du supérieur immédiat Assistante du supérieur immédiat
2475 Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière 2477 Candidat ou candidate admissible par équivalence	2490 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière
	2491 Infirmier ou infirmière en dispensaire

CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
3209 Préposé ou préposée en inhalothérapie 3237 Préposé ou préposée en électrocardiographie 3239 Préposé ou préposée en E.E.G. 3479 Préposé ou préposée aux bénéficiaires	3480 Préposé ou préposée aux bénéficiaires
3466 Intervenant ou intervenante en milieu résidentiel 3474 Préposé ou préposée aux bénéficiaires (milieu résidentiel) 3509 Préposé ou préposée en résidence 3577 Intervenant ou intervenante en milieu de vie 3578 Préposé ou préposée de résidence 3589 Auxiliaire familial et social Auxiliaire familiale et sociale 3591 Auxiliaire à domicile	3588 Auxiliaire aux services de santé et sociaux
6307 Opérateur ou opératrice de machine à laver la vaisselle 6309 Aide en alimentation 6314 Préposé ou préposée à la cafétéria 6315 Préposé ou préposée au restaurant 6318 Auxiliaire en alimentation 6319 Aide aux diètes	6386 Préposé ou préposée au service alimentaire
6221 Préposé ou préposée à la buanderie-lingerie	6398 Préposé ou préposée à la buanderie

CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
6321 Préposé ou préposée à la buanderie 6332 Préposé ou préposée à la lingerie 6333 Préposé ou préposée à la calandre	
3594 Agent ou agente d'unité de vie 6410 Surveillant ou surveillante en institution 6413 Surveillant ou surveillante (préposé ou préposée aux élèves)	6422 Surveillant ou surveillante en établissement

CATÉGORIE 3 DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
2265 Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne 2365 Technicien ou technicienne en documentation	2356 Technicien ou technicienne en documentation
5103 Commis senior à la comptabilité 5105 Paie-maître 5140 Acheteur ou acheteuse 5145 Secrétaire de direction 5150 Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire) 5154 Secrétaire administrative (agence de développement)	5301 Agent administratif, classe 1 Agente administrative, classe 1
5109 Commis senior 5143 Préposé ou préposée aux comptes à recevoir 5147 Secrétaire médical ou secrétaire médicale 5155 Secrétaire 5168 Secrétaire juridique 5279 Auxiliaire en archives	5302 Agent administratif, classe 2 Agente administrative, classe 2
5102 Commis d'unité (Institut Pinel) 5113 Commis intermédiaire 5151 Dactylo 5271 Préposé ou préposée à l'admission 5272 Préposé ou préposée à l'admission (CLSC) 5275 Préposé ou préposée à l'admission externe	5303 Agent administratif, classe 3 Agente administrative, classe 3
5121 Préposé ou préposée en informatique 5129 Commis 5135 Préposé ou préposée à la reprographie 5159 Téléphoniste 5161 Réceptionniste 5164 Téléphoniste-réceptionniste 5165 Messager ou messagère 5171 Réceptionniste (agence de développement) 5280 Préposé ou préposée aux dossiers médicaux 5283 Préposé ou préposée à la bibliothèque	5304 Agent administratif, classe 4 Agente administrative, classe 4

CATÉGORIE 4 DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX	
NOMENCLATURES 2000-2003	**NOMENCLATURE 2005-2010**
1229 Thérapeute en créativité 1245 Thérapeute par la musique 1259 Thérapeute par l'art	1258 Thérapeute par l'art
2229 Assistant-chef technologiste Assistante-chef technologiste Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée (aspect technique) 2230 Assistant-chef technologiste Assistante-chef technologiste Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée (aspect administratif) 2235 Assistant-chef technologiste médical Assistante-chef technologiste médicale Assistant-chef technicien de laboratoire Assistante-chef technicienne de laboratoire	2234 Assistant-chef technologiste médical Assistante-chef technologiste médicale Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée

ANNEXE 7

No Titre d'emploi	Nombre d'individus 2004-2005	No Titre d'emploi	Nombre d'individus 2004-2005
1229	4	5114	19
1245	16	5121	35
1259	10	5128	3
2458	34	5129	150
2459	1 442	5135	38
2462	36	5138	1
2463	0	5140	214
2464	1	5143	108
3205	437	5144	15
3209	24	5145	1 280
3210	41	5147	3 759
3237	150	5148	36
3239	3	5150	24
3243	419	5151	291
3249	18	5152	1
3250	1	5154	21
3260	2	5155	3 914
3464	813	5156	289
3466	1 099	5159	691
3468	27	5161	451
3471	581	5163	32
3472	15	5164	183
3474	1	5165	114
3478	151	5168	34
3479	36 415	5171	5
3508	47	5271	1 040
3509	55	5272	18
3577	0	5275	884
3578	31	5278	6
3589	3 723	5279	163
3590	144	5280	1 485
3591	10	5283	10
3592	28	6221	0
3594	0	6307	407
5009	20	6309	6 935
5029	2	6314	797
5102	31	6315	12
5103	815	6318	55
5104	12	6319	13
5105	193	6321	995
5106	0	6332	206
5109	3 538	6333	27
5110	121	6410	431
5113	5 905	6413	3

PARTIE IV

LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE AU RETOUR AU TRAVAIL D'UNE PERSONNE RETRAITÉE

Le gouvernement entreprendra les démarches nécessaires pour amender la loi afin de permettre aux personnes retraitées, avec ou sans réduction actuarielle, de percevoir leurs prestations de retraite lorsqu'elles occupent un emploi.